

Methodiek arbeidsmarktprognoses en-indicatoren 2015-2020

Citation for published version (APA):

Bijlsma, I., Cörvers, F., Dijksman, S., Fouarge, D., Kuenn, A., & Poulissen, D. (2016). *Methodiek arbeidsmarktprognoses en-indicatoren 2015-2020*. ROA. ROA Technical Reports No. 004
<https://doi.org/10.26481/umarot.2016004>

Document status and date:

Published: 01/01/2016

DOI:

[10.26481/umarot.2016004](https://doi.org/10.26481/umarot.2016004)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2015-2020

Ineke Bijlsma
Frank Cörvers
Sander Dijksman
Didier Fouarge
Annemarie Künn-Nelen
Davey Poulissen

ROA Technical Report

ROA-TR-2016/4

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA
Research Centre for Education and the Labour Market | ROA

Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2015-2020

Ineke Bijlsma
Frank Cörvers
Sander Dijksman
Didier Fouarge
Annemarie Künn-Nelen
Davey Poulissen

ROA-TR-2016/4
June 2016

Research Centre for Education and the Labour Market
Maastricht University
P.O. Box 616, 6200 MD Maastricht, The Netherlands
T +31 43 3883647 F +31 43 3884914

secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl
www.roa.nl

Voorwoord

In dit werkdocument wordt de methodiek weergegeven die gevolgd is bij het samenstellen van de arbeidsmarktinformatie over 21 bedrijfssectoren, 113 beroepsgroepen en 90 opleidingstypen, welke opgenomen is in het ArbeidsmarktInformatieSysteem van het ROA en gebruikt in het rapport *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020* (ROA, 2015a).¹ Dit rapport is in december 2015 uitgebracht in het kader van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA) van het ROA.² Het rapport biedt een overzicht van recente trends op Nederlandse arbeidsmarkt, alsook van de huidige en te verwachten toekomstige ontwikkelingen in de periode 2015-2020. Deze informatie – die elke twee jaar wordt gegenereerd – is van belang voor zowel het geven van voorlichting aan degenen die aan een opleiding willen beginnen als het nemen van beleidsbeslissingen door instanties die betrokken zijn bij de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt.³

In bijlage C van *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020* wordt een overzicht van de beschikbare arbeidsmarktinformatie naar 21 bedrijfssectoren, 113 beroepsgroepen en 90 opleidingstypen gegeven. Deze informatie is op aanvraag bij het ROA verkrijgbaar. Daarnaast is het zogenaamde ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS) beschikbaar, waarmee gebruikers zelf op eenvoudige wijze de gewenste tabellen kunnen samenstellen.⁴ Voor een deel van de arbeidsmarktinformatie in het AIS geldt echter dat deze enkel toegankelijk is voor de financiers van POA. Meer informatie over het AIS is te vinden in paragraaf 2.2.

-
1. Inclusief de categorieën ‘overig’ wordt er feitelijk gerekend met in totaal 22 bedrijfssectoren, 114 beroepsgroepen en 96 opleidingstypen.
 2. Zie <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=poa-project-onderwijs-arbeidsmarkt-2>
 3. Zie Fouarge (2015) voor een overzicht van het gebruik van de binnen POA ontwikkelde arbeidsmarktinformatie.
 4. Zie <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/>

Het POA wordt gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het Ministerie van Economische Zaken (EZ), het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), het UWV WERKbedrijf, de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en Randstad Nederland.

1 Inleiding

In dit werkdocument wordt ingegaan op de databronnen, de definities van een aantal begrippen, en op de prognosemethodiek die zijn gebruikt bij het rapport *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020* (ROA, 2015a). In het rapport wordt reeds ingegaan op het doel van de arbeidsmarktprognoses, en er wordt een beknopte weergave van de gehanteerde methodiek met een beschrijving van de centrale begrippen gegeven. De uitgangspunten van het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA) en de prognosemethodiek zijn uitgebreider uiteengezet in verschillende andere publicaties.⁵ Voor een aantal specifieke onderdelen van de prognosemethodiek zijn tevens afzonderlijke werkdocumenten verschenen. Om die reden wordt in dit werkdocument voor deze aspecten slechts een globaal overzicht van de gehanteerde methodiek en het doel van de arbeidsmarktprognoses gegeven. Voor een meer gedetailleerde beschrijving wordt verwezen naar het op het desbetreffende onderdeel toegespitste werkdocument. Zie daarvoor tevens de referenties bij de centrale begrippen in Bijlage A van *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020* (ROA, 2015a).

Dit werkdocument is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt de structuur van het informatiesysteem besproken. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de actuele data in het informatiesysteem. In hoofdstuk 4 wordt de prognosemethodiek besproken en in hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de indicatoren met betrekking tot de structurele kenmerken van de arbeidsmarkt.

2 Structuur van de gepresenteerde arbeidsmarktinformatie

2.1 Relevantie van arbeidsmarktinformatie

Het doel van POA is om inzicht te verschaffen in de actuele en de op middellange termijn verwachte situatie op de arbeidsmarkt, verbijzonderd naar beroep en

5. Zie o.a. Borghans, De Grip en Willems (1995), Van Eijs en De Grip (1998), Borghans, De Grip en Heijke (2000), Cörvers, De Grip en Heijke (2002), Cörvers (2003) en Cörvers en Heijke (2004).

opleiding. Met dit transparant maken van de arbeidsmarkt wordt beoogd dat de bij onderwijs en arbeidsmarkt betrokken partijen beter inzicht hebben in de huidige en toekomstige ontwikkelingen met betrekking tot de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zodat zij meer adequate beslissingen kunnen nemen. Gedegen informatie over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt helpt de betrokkenen bij het nemen van beslissingen, waardoor de discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kunnen verminderen. Relevante betrokkenen zijn leerlingen, scholen, de overheid, de arbeidsvoorzieningsorganisatie en bedrijven.

Door de verstrekte informatie kan een leerling die een studiekeuze maakt zich oriënteren op de arbeidsmarktperspectieven op het moment dat hij of zij de studie zal afronden, en krijgen aanbieders van onderwijs meer inzicht in de relevantie van hun aanbod van opleidingen voor de verwachte vraag naar personeel op de middellange termijn, met een tijdshorizon van zes jaar (dus tot en met 2020). Op deze wijze kan een zo goed mogelijk beeld worden geven van de arbeidsmarktsituatie bij afstuderen van degenen die thans aan het begin van hun studie staan. De structuur van de gegenereerde informatie sluit hierbij aan door voor zowel beroepen als voor opleidingen kengetallen te presenteren met betrekking tot de actuele situatie op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktsituatie tot 2020. Ook voor andere partijen die betrokken zijn bij het onderwijs is het van belang dat er vooruit wordt gekeken. Dit voorkomt een procyclisch beleid, dat te sterk reageert op de actuele arbeidsmarktsituatie. Naast de perspectieven voor schoolverlaters zoals die zijn weergegeven in de *Indicator Toekomstige Arbeidsmarktperspectieven (ITA)*, wordt ook ingegaan op het perspectief van de werkgever. Middels de *Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP)* en de *Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB)* wordt aangegeven voor welke opleidingstypen en beroepsgroepen wervingsproblemen te verwachten zijn.

2.2 Componenten van het arbeidsmarktinformatiesysteem

De arbeidsmarktinformatie die gegenereerd wordt in het kader van het POA wordt opgenomen in het ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS) van het ROA. Het AIS is online te benaderen via <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl>. Naast een internetplatform dat toegankelijk is voor financiers van het project en door ROA gebruikt wordt voor data-aanvragen door belangstellenden is er sinds 2015 ook een *AIS open access*, met informatie op een niveau van aggregatie zoals gepubliceerd in *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020* (ROA, 2015a). Het AIS van POA is opgebouwd uit drie componenten en bevat zowel een nationale als een regionale component.⁶

1. De informatie over de *actuele situatie* geeft aan hoe thans de positie is van werkenden en schoolverlaters met een bepaalde opleidingsachtergrond.
2. Het *arbeidsmarktperspectief* van de verschillende opleidingstypen geeft op grond van de verwachte kwantitatieve verschuivingen in vraag en aanbod aan hoe deze positie zich tot 2018 zal ontwikkelen.
3. Ten slotte plaatsen de *structurele kenmerken van de arbeidsmarktpositie* de positie van een bepaalde opleiding of beroep in een ruimer perspectief.

Alvorens in hoofdstuk 3 in detail in te gaan op deze drie componenten, wordt allereerst een beknopte beschrijving gegeven. De actuele informatie is gebaseerd op gerealiseerde gegevens over het jaar 2014 of het gemiddelde van de afgelopen twee jaren (2013-2014) en is gebaseerd op de volgende databronnen: Enquête Beroepsbevolking (EBB), Sociaal Statistisch bestand (SSB), ROA Schoolverlaters-InformatieSysteem (SIS), DUO, Arbeidsvraag en Arbeidsaanbodpanel van SCP en Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) van de OESO.⁷ Zo wordt een beeld gegeven van de absolute en relatieve omvang van

6. De methodiek bij de regionale arbeidsmarktinformatie en regionale prognoses is gedocumenteerd in Cörvers et al. (2016).

7. Informatie over vaardigheden uit PIAAC en de arbeidsomstandigheden per sector (SCP Arbeidsaanbodpanel) hebben betrekking op 2012. De gegevens over werkenden en schoolverlaters in het AIS worden jaarlijks geactualiseerd, in tegenstelling tot de prognosegegevens die tweejaarlijks worden geactualiseerd. Dit betekent dat de gegevens over werkenden (gemiddelde voor de jaren 2013-2014) en schoolverlaters (2014) in de loop van 2016 worden geactualiseerd.

het totaal aantal werkenden in een beroepsgroep en de omvang van de potentiële beroepsbevolking en het aantal werkenden met een bepaalde opleidingsachtergrond. Deze aantallen werkenden worden vervolgens ook verbijzonderd naar persoonlijke kenmerken als geslacht, etniciteit en leeftijd en naar de functiekenmerken: vast werk, deeltijdarbeid, e.d. Er zijn in 2015 een aantal nieuwe indicatoren toegevoegd aan AIS. Zo wordt er nu onderscheid gemaakt tussen kleine (<12 uur), middelgrote (12-20) en grote deeltijdbanen (20-35). Dit is gedaan omdat in navolging van CBS, CPB en UWV, ROA overgegaan is naar de ILO-definitie van arbeid, waarbij alle banen van 1 uur of meer worden meegeteld van personen in de leeftijd 15-74 (Bijlsma et al., 2015b). Als gevolg van deze overgang wordt bovendien nu het percentage studenten/scholieren in een beroep in AIS weergegeven. Een ander voorbeeld van nieuwe indicatoren betreft informatie over het gemiddeld bruto uurloon en het loonrisico van werkenden in een bepaalde beroepsgroep en opleidingstype. Deze informatie is samengesteld door middel van een koppeling tussen SSB en EBB. Sinds 2015 bevat het AIS ook informatie over computergebruik op het werk en drie kernvaardigheden (probleemoplossend vermogen in een digitale omgeving, taalvaardigheid en rekenvaardigheid) per beroep. Deze informatie is afkomstig uit PIAAC. Voor schoolverlaters wordt – voor de verschillende onderscheiden opleidingstypen – bovendien een beeld gegeven van de actuele aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt, zowel wat betreft het percentage werkloze schoolverlaters, als de mate waarin er sprake is van onderbenutting. Daarnaast wordt o.a. weergegeven hoeveel procent van de schoolverlaters deelneemt aan een vervolgopleiding, hoeveel procent buiten hun vakgebied werkzaam is en hoeveel procent spijt heeft van hun opleidingskeuze.

Bij de middellangetermijnprognoses wordt zowel voor beroepsgroepen als opleidingstypen het verwachte aantal baanopeningen aangegeven.⁸ Deze vraag naar nieuwkomers is uitgesplitst naar de uitbreidingsvraag (vraag als gevolg van nieuwe banen) en de vervangingsvraag (vraag als gevolg van het verloop vanwege pensionering, arbeidsongeschiktheid, (tijdelijke) uittreding, beroepsmobiliteit e.d.).

8. In het geval van het AIS open access betreft het beroepsklassen en opleidingstypen.

Voor de opleidingen wordt daarnaast ook de instroom van nieuwkomers op de arbeidsmarkt voorspeld, zodat vraag en aanbod aan elkaar kunnen worden gerelateerd. Op basis van deze confrontatie en de substitutieprocessen die hierdoor op gang zullen komen, wordt een indicator van de verwachte arbeidsmarktsituatie naar opleidingstypen opgesteld. Op vergelijkbare wijze worden ook de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening in kaart gebracht, waarbij bovendien per bedrijfssector de opleidingstypen met de grootste knelpunten worden aangeduid. Ook voor de beroepsgroepen wordt een indicator opgesteld van de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening.

De structurele kenmerken van de arbeidsmarktpositie (bijvoorbeeld concurrentie-index) zijn, net als de informatie over de *actuele situatie*, afgeleid uit gerealiseerde gegevens.⁹ Enerzijds verdiepen deze indicatoren het inzicht in de huidige arbeidsmarktpositie. Anderzijds zijn deze indicatoren een aanvulling op de prognoses, omdat ze inzicht geven in mogelijke aanpassingsmechanismes die de discrepantie tussen vraag en aanbod kunnen terugdringen. Op die manier fungeren ze ook als risico-indicatoren. Zo geeft de concurrentie-index aan hoe sterk de beroepenstructuur van twee opleidingen op elkaar lijkt, dat wil zeggen hoe groot de kans is dat personen met verschillende opleidingsachtergrond in dezelfde beroepsgroep werkzaam zijn. Daarnaast wordt weergegeven in hoeverre een beroep c.q. opleiding afhankelijk is van de ontwikkeling in een enkele bedrijfssector of beroepsgroep en in welke mate de werkgelegenheid (naar sector) gevoelig is voor de conjuncturele ontwikkelingen.

Binnen het informatiesysteem worden de actuele data, de prognoses en de structurele kenmerken telkens op kwalitatieve wijze getypeerd. Met uitzondering van de indicatoren voor de toekomstige arbeidsmarktsituatie wordt hierdoor aangegeven wat op het desbetreffende punt de *relatieve* positie van het beroep of de opleiding is ten opzichte van de andere beroepen, respectievelijk opleidingen.

9. De structurele arbeidsmarktinformatie is alleen beschikbaar in de versie van AIS dat toegankelijk is voor financiers van het project.

Doorgaans vinden de typeringen plaats op basis van een vijf-puntsschaal, lopend van erg hoog, hoog, gemiddeld, laag, tot erg laag.¹⁰ De kwalitatieve typering zorgt ervoor dat de cijfers eenvoudiger zijn te interpreteren en dat schijnnaauwkeurigheden worden vermeden. Daarbij wordt tevens enigszins van deze procedure afgeweken door de berekende grenzen tussen de typeringsintervallen af te ronden. In appendix A van dit werkdocument wordt voor kernvariabelen uit het AIS aangegeven welke grenzen zijn gehanteerd bij de kwalitatieve typering.

2.3 Detaillering en bruikbaarheid

Voor gebruikers van de arbeidsmarktinformatie is het doorgaans wenselijk om de beroepen en de opleidingen op een zo gedetailleerd mogelijk niveau in beeld te brengen. Deze detaillering kent echter haar grenzen in de beschikbaarheid van de basisgegevens, die voor een groot deel afkomstig zijn uit de EBB van Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De onzekerheidsmarges waarmee de EBB-cijfers zijn omgeven leggen een ondergrens op aan de mate van detaillering die in het informatiesysteem voor beroepen en opleidingen kan worden toegepast. Voor de EBB-gegevens geldt een ondergrens voor de aantallen personen die in de tabellen gepubliceerd mogen worden. Voor jaarcijfers is een minimum van 80 ongewogen cases gehanteerd. Waar deze ondergrens niet werd bereikt wordt in de overzichtstabellen het betreffende getal met een ‘-’ aangegeven. Andere belangrijke informatiebronnen zijn de schoolverlatersenquête BVE-Monitor, HBO-Monitor en de WO-Monitor, welke tezamen beschikbaar zijn in het Schoolverlaters-InformatieSysteem (SIS, zie ROA 2015b). Bij de presentatie van gegevens uit deze databestanden, alsmede uit PIAAC, is een ondergrens van 20 respondenten gehanteerd.

Voor de bruikbaarheid van de prognoses, actuele informatie en indicatoren is het van belang dat de gehanteerde opleidings- en beroepsindeling zo goed mogelijk

10. De typeringen hebben plaatsgevonden op basis van een methodiek beschreven in Wieling, De Grip en Willems (1990).

aansluit bij het Nederlandse opleidingssysteem en de Nederlandse arbeidsmarkt. Ten opzichte van de vorige prognoses (ROA 2013a) wordt er nu gewerkt met een nieuwe indeling van beroepen en opleidingen (zie bijlage B in ROA, 2015a). Dit is noodzakelijk vanwege het door CBS uitgevoerde herontwerp van de EBB. Vanaf 2013 wordt in de EBB het beroep van werkenden gecodeerd naar de ISCO classificatie en de opleidingen naar de ISCED classificatie. Samen met CBS heeft ROA een beroepenindeling afgeleid van de ISCO (ROA 2015c). Tevens heeft ROA een indeling van opleidingen afgeleid van de ISCED 2007, waarbij een onderscheid gemaakt wordt naar niveaus binnen het mbo (ROA 2016).

Vanwege het toenemende belang van regionale arbeidsmarktinformatie is dit jaar voor de tweede keer een deel van de beschikbare landelijke arbeidsmarktinformatie en -prognoses gedifferentieerd naar 35 regio's. Het gaat hierbij om gegevens over de werkgelegenheid naar 21 bedrijfssectoren en 16 opleidingscategorieën van mbo, hbo en wo, waarbij er binnen het mbo een onderscheid wordt gemaakt tussen mbo niveau 2/3 enerzijds en mbo niveau 4 anderzijds. Tevens zijn er prognoses voor de uitbreidingsvraag, vervangingsvraag, arbeidsmarktinstroom en de discrepantie-indicator (ITA) samengesteld. De gegevens voor mbo en hbo zijn gedifferentieerd naar richting, voor wo is het totaal over alle richtingen genomen. De prognosemethodiek is verder uitgelegd in Cörvers et al. (2016).

3 De actuele situatie op de arbeidsmarkt

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de gegevens in het informatiesysteem met betrekking tot de actuele arbeidsmarktpositie vanuit de invalshoek van bedrijfssectoren, beroepsgroepen en opleidingstypen. De meeste gegevens die betrekking hebben op de gehele werkzame beroepsbevolking zijn gebaseerd op EBB. De gegevens hebben betrekking op het gemiddelde aantal werkenden in de jaren 2013 en 2014. Daarnaast wordt ook informatie verkregen

vanuit andere databronnen: SSB, SCP en PIAAC. Dit jaar is voor het eerst een koppeling gemaakt tussen de EBB en de SSB om informatie over lonen naar beroep en opleiding te kunnen opnemen in AIS. De looninformatie heeft betrekking op 2013. Daarnaast is het AIS dit jaar uitgebreid met PIAAC-data (2012) die inzicht geven in vier kernvaardigheden op het werk. Ook de SCP-data, bestaande uit zowel vacature-informatie als ook informatie over het type werk dat men per sector verricht, hebben betrekking op de gehele werkzame bevolking.

Naast de informatie over de actuele arbeidsmarktpositie van de werkzame beroepsbevolking naar opleiding, beroep en/of sector, wordt er aanvullende informatie gegeven over de positie van schoolverlaters. Deze schoolverlatersinformatie is allereerst gebaseerd op de schoolverlatersenquête *VO-monitor*, *BVE-monitor* en de *HBO-Monitor*, welke geïntegreerd zijn in het SchoolverlatersInformatieSysteem (SIS) van het ROA (zie <http://roastatistics.maastrichtuniversity.nl>). Voor het avo, vbo en mbo is gebruik gemaakt van BVE 2014, terwijl de gegevens over het hbo gebaseerd zijn op de HBO-Monitor 2014 (zie ook ROA, 2015b en <http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?portfolio=school-leaver-surveys>). In deze schoolverlatersenquête zijn in het najaar van 2014 schoolverlaters en afgestudeerden geënquêteerd ongeveer anderhalf jaar na het voltooien van hun opleiding (schooljaar 2012/2013). Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de WO-monitor die uitgevoerd werd door het IVA te Tilburg. De WO-gegevens hebben betrekking op 2013. Hierdoor bevat het AIS schoolverlaterinformatie over de volle breedte van het onderwijsstelsel.

Als laatste bevat het AIS ook informatie over leerlingen en gediplomeerden via DUO. Het betreft zowel het aantal leerlingen/gediplomeerden als ook het percentage vrouw, BBL en deeltijd/duaal.

In voorgaande jaren werd er naast de actuele cijfers en de kwalitatieve typering in de meeste gevallen ook een trendmatige ontwikkeling van de desbetreffende cijfers

getypeerd. Echter, door de herontwerp van EBB in 2013 zijn trends lastig weer te geven en daarom niet in AIS opgenomen.¹¹

In Appendix B is een tabel opgenomen met de definities van de variabelen met betrekking tot de actuele arbeidsmarktsituatie. Daarnaast wordt in de tabel aangegeven op welke indeling deze variabele betrekking heeft, i.e. naar bedrijfssector, beroepsgroep of opleidingstype. De variabelen zijn gesorteerd naar de bron waaruit de gegevens afkomstig zijn.

4 Methodiek arbeidsmarktprognoses

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de gehanteerde onderzoeksmethoden van de middellangetermijnprognoses naar beroepsgroep en opleidingstype voor de periode 2015-2020. In de inleiding ‘Doel en opzet van de arbeidsmarktprognoses’ van *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020* (ROA, 2015a) wordt een globaal overzicht gegeven van het prognosemodel van het informatiesysteem. Daarbij wordt tevens een overzicht gegeven van welke prognoses over de economie en de arbeidsmarkt zijn ontleend aan andere bronnen (o.a. van CPB en OCW). Deze overzichten zullen hier niet worden herhaald, maar aansluitend daarop zal meer specifiek op de verschillende prognose-onderdelen worden ingegaan. Achtereenvolgens zal de methodiek van de uitbreidingsvraagprognose, de prognose van de vervangingsvraag en de prognose van de toekomstige instroom van nieuwkomers op de arbeidsmarkt worden besproken. Ten slotte wordt een toelichting gegeven op de totstandkoming van de samenvattende indicatoren van aan de ene kant de arbeidsmarktperspectieven per opleidingstype (incl. bespreking van baanopeningen), en aan de andere kant de verwachte knelpunten in de

11. In het prognosemodel wordt per onderdeel anders omgegaan met de trendbreuk als gevolg van het herontwerp van EBB (zie paragraaf 4).

personeelsvoorziening per opleidingstype en per beroepsgroep. In Tabel B1 in bijlage B is de technische toelichting op de variabelen systematisch weergegeven.

Veranderingen in EBB data

Een van de databronnen die in de prognoses wordt gebruikt is de EBB van CBS. In 2013 is er een revisie geweest in de vragenlijst van de EBB, waardoor er een trendbreuk is ontstaan. In dit rapport wordt daarom per vraagcomponent aangegeven hoe er met deze breuk is omgegaan.

Daarnaast heeft de revisie tot veranderingen in de meting van het beroep geleid (ROA, 2015c), alsook in de meting van opleidingsniveau en richting (ROA, 2016).

Daarnaast hanteert ROA (net als CBS, CPB en UWV) met ingang van 2015 de internationale ILO-definitie voor het meten van de omvang van de beroepsbevolking. Deze definitie wijkt op een aantal punten sterk af van de oude definitie van de beroepsbevolking die in het verleden werd gebruikt voor de POA-prognoses. Een belangrijk verschil is dat in de oude definitie een urencriterium van minimaal 12 uur betaald werk per week gold, terwijl deze grens in de nieuwe definitie op 1 uur betaald werk ligt. Voor veranderingen in de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking die optreden als gevolg van de nieuwe definitie van de beroepsbevolking, zie Bijlsma et al. (2015b). In de prognosemethodiek van het ROA heeft de overgang op de ILO-definitie voornamelijk gevolgen voor de vervangingsvraag. Op deze gevolgen zal bij de bespreking van de vervangingsvraag in paragraaf 4.3 uitgebreid worden ingegaan.

4.2 Methodiek uitbreidingsvraag

Voor het samenstellen van de ROA arbeidsmarktprognoses is gebruik gemaakt van ramingen uit het Centraal Economisch Plan 2015 (CPB, 2015a). Voor 2015 en 2016 wordt rekening gehouden met een economische groei van respectievelijk 1,7% en 1,8%. Voor de periode 2017-2020 wordt rekening gehouden met een

structurele groei van 1,7%, waarbij de groei in 2017 nog gedrukt wordt tot 1,5% door bezuinigingen in de overheidssector en de gezondheids- en welzijnssector.

Door gebruik te maken van de CPB-ramingen sluiten de ROA-prognoses aan bij de door de Nederlandse overheid gehanteerde uitgangspunten voor economische groei en overheidsplanning. Dezelfde uitgangspunten worden ook door het UWV gehanteerd voor het opstellen van hun arbeidsmarktprognoses (UWV, 2015) en waren de meest recent beschikbare CPB-ramingen bij de start van het POA 2015. De in september 2015 verschenen Macro Economische Verkenning 2016 (CPB, 2015b) schetst voor de korte termijn weliswaar nog betere perspectieven voor de economische groei, namelijk een groei van 2% in 2015 en 2,4% in 2016, maar deze ramingen waren nog niet beschikbaar bij de start van het project.

De hierboven besproken CPB-cijfers laten duidelijk zien dat er sprake is van een herstel in de werkgelegenheid, zo gaat het Centraal Economisch Plan 2015 (CPB 2015a) uit van een daling in het werkloosheidspercentage van 7,4% in 2014 naar 7,0% in 2016. In de Macro Economische Verkenning 2016 (CPB, 2015b) wordt zelfs uitgegaan van een daling van het werkloosheidspercentage tot 6,7% in 2016.

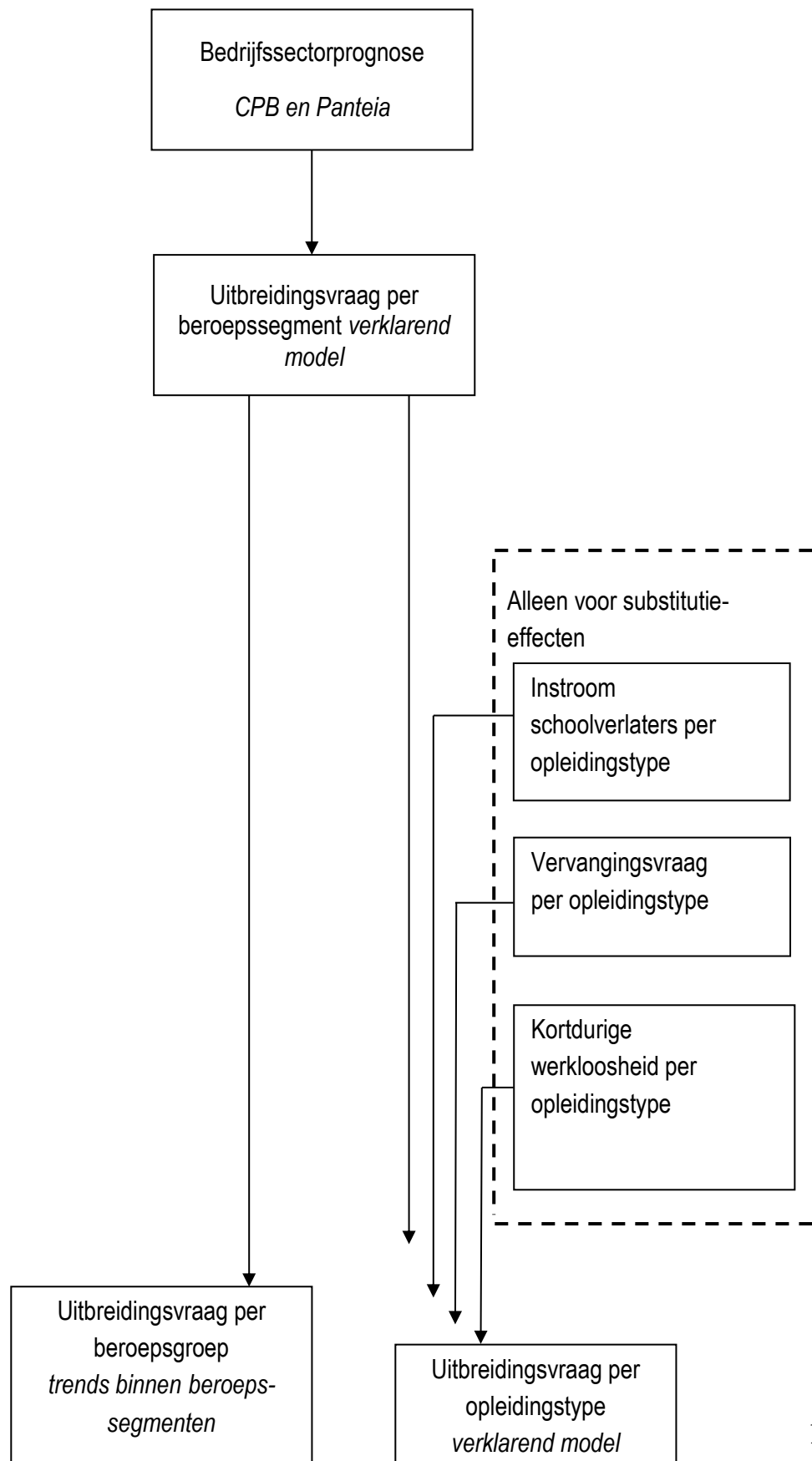
De macro-economische en sectorprognoses van het CPB zijn door Panteia op verzoek van het ROA gedifferentieerd naar 21 verschillende bedrijfssectoren (exclusief de sector 'onbekend'). Voor deze differentiatie is gebruik gemaakt van verdeelmodellen. Bij het samenstellen van de sectorprognoses van maakt Panteia gebruik van het zogenaamde PRISMA-M model (Kwaak, 2006). De sectordifferentiatie is hierbij gebaseerd op de Athena-indeling van het CPB (zie bijvoorbeeld CPB, 1990, 2005 & 2006). Voor de toepassing van dit verdeelmodel is dus uitgegaan van het macro-economische kader van het CPB. Het betreft hier niet alleen de prognoses voor de werkgelegenheid, maar ook voor de toegevoegde waarde, de investeringen in kapitaal en de P/A-ratio (i.e. personen versus arbeidsjaren). De arbeidsvolume-prognoses van het CPB zijn met behulp van prognoses van de P/A-ratio's van het CPB en Panteia omgerekend naar werkzame

personen. Voor de berekening van de toekomstige ontwikkelingen wordt uitgegaan van het geschatte aantal werkenden in het basisjaar 2014.

In aansluiting op de prognoses van de uitbreidingsvraag voor bedrijfssectoren worden door het ROA prognoses gemaakt van de verschuivingen in de beroepenstructuur binnen de onderscheiden bedrijfssectoren (zie figuur 4.1). Hierdoor kan er rekening gehouden worden met het feit dat binnen een bedrijfssector bepaalde beroepsgroepen zich sneller ontwikkelen dan andere. Voorts zijn er in het zogenaamde beroepenmodel van de uitbreidingsvraag, naast de trend van de werkgelegenheid, verschillende verklarende variabelen gebruikt om de prognoses van de uitbreidingsvraag naar beroep samen te stellen.

Figuur 4.1

Overzicht van de totstandkoming van de prognoses van de uitbreidingsvraag naar beroep en opleiding



In figuur 4.1 staat aangegeven hoe de prognoses van de werkgelegenheidsontwikkeling voor beroepen en opleidingen tot stand komen. Vanuit de bedrijfssectorprognoses wordt een prognose opgesteld voor beroepssegmenten. Vervolgens vindt er vanuit de werkgelegenheidsprognoses per beroepssegment een verdere uitsplitsing plaats naar de beroepsgroepen. De gebruikte beroepenindeling, de Beroepenindeling ROA-CBS 2014, is gebaseerd op de International Standard Classification of Occupations (ISCO) 2008. Er worden in totaal 41 beroepssegmenten en 114 beroepsgroepen onderscheiden (beide inclusief categorie ‘overig’).¹²

De prognoses van de werkgelegenheidsontwikkelingen per beroepssegment vormen de basis voor de prognoses van de uitbreidingsvraag per opleidingstype. In het opleidingenmodel vindt een confrontatie plaats tussen vraag en aanbod, waardoor ook de invloeden op de vraag die veroorzaakt worden door overschotten of tekorten in aanverwante studierichtingen in het model kunnen worden opgenomen. Hiervoor zijn de prognoses van de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters, de vervangingsvraag en de informatie over de kortdurige werkloosheid per opleidingstype aan het begin van de prognoseperiode noodzakelijke invoergegevens voor het model.

Het beroepenmodel

In het beroepenmodel wordt de voorspelde werkgelegenheidsontwikkeling per bedrijfstak gebruikt als input voor de werkgelegenheidsontwikkeling per beroepssegment en beroepsgroep. Hierbij wordt de veronderstelling gemaakt dat de werkgelegenheid per beroepsgroep volledig door de vraagzijde van de markt bepaald wordt. Om meer stabiliteit te verkrijgen in de schattingen voor de beroepsgroepen is er besloten om enkele beroepssegmenten die slechts uit twee

12. Voor meer informatie over de Beroepenindeling ROA-CBS 2014, zie ROA (2015a) en paragraaf 2.3 van dit technisch rapport.

onderliggende beroepsgroepen bestaan samen te voegen met verwante beroepssegmenten.¹³

De ontwikkelingen in de vraag per beroepssegment worden bepaald door de werkgelegenheidsverschuivingen tussen bedrijfssectoren en de veranderingen in de beroepenstructuur van de werkgelegenheid per bedrijfssector.

De uitbreidingsvraag naar beroep is geschat met EBB-data van 1996 tot en met 2014. Het gaat bij deze werkgelegenheidscijfers om werkzame personen die voor minstens 1 uur per week betaald werk hebben. In de EBB-matrices van 41 beroepssegmenten naar 21 bedrijfssectoren zijn de aantallen beneden de door het CBS vereiste ondergrens gelijkgesteld aan 0. Hierdoor verdwijnen in iedere bedrijfssector een aantal kleinere beroepssegmenten. Beroepssegmenten die voor één of meerdere jaren niet voorkomen in de tijdreeks zijn weggelaten.

Herontwerp van de EBB door het CBS heeft trendbreuken voor enkele tijdreeksen met zich meegebracht. In het eerste deel van het door ons gebruikte beroepenmodel, dat wil zeggen bij de schatting van de uitbreidingsvraag naar beroepssegment op basis van de sectorprognoses, is deze breuk opgevangen middels de opname van dummyvariabelen. Voor elk jaar in de periode 1996-2014 is een aparte dummyvariabele opgenomen. De veronderstelling hierachter is dat de trendmatige ontwikkelingen in het aantal werkenden naar beroep en opleiding vóór en ná de trendbreuk niet van elkaar verschillen, en dat er slechts sprake is van een verschil in de verdeling van het aantal werkenden tussen de beroepen en tussen de opleidingen. De trendbreuk die ontstaat door het herontwerp van de EBB zal in dit geval worden opgevangen door de dummyvariabelen. Nu er langere tijdreeksen voor de jaren ná de trendbreuk beschikbaar komen kan ROA de aanname dat de

13. Het gaat hierbij om de volgende samenvoegingen: “Vakspecialisten ICT” zijn samengevoegd met “Specialisten ICT”, “Managers op administratief en commercieel gebied” zijn samengevoegd met “Managers horeca, detailhandel en overige diensten”, “Specialisten op maatschappelijk gebied” zijn samengevoegd met “Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen” en “Juristen” zijn samengevoegd met “Overheidsambtenaren en -bestuurders”.

trendmatige ontwikkeling in het aantal werkenden vóór en ná de trendbreuk niet van elkaar verschillen toetsen.

De beroepenstructuur binnen bedrijfssectoren wordt geschat aan de hand van het model dat ontwikkeld is door Cörvers en Dupuy (2010).¹⁴ In dit model spelen, behalve de tijdtrend, twee factoren een rol bij de verklaring van de veranderingen in de vraag naar beroepen binnen bedrijfssectoren. De beroepenstructuur binnen bedrijfssectoren wordt bepaald door het productieniveau ('non-homothetic production function'), oftewel de toegevoegde waarde per bedrijfssector en de kapitaalintensiteit, oftewel de kapitaalgoederenvoorraad, per bedrijfssector ('capital-skill complementarity').¹⁵ Bovendien wordt in het model rekening gehouden met de invloed van schokken in de economie en werkgelegenheid in een bepaalde sector op de werkgelegenheid in andere sectoren, inclusief de beroepenstructuur in deze sectoren.¹⁶

Om het model te schatten zijn voor de 21 verschillende bedrijfssectoren data verzameld over de toegevoegde waarde en de investeringen in kapitaal tussen 1996 en 2014.¹⁷ De data voor toegevoegde waarde en investeringen in kapitaal zijn gebaseerd op de Nationale Rekeningen van het CBS. De investeringen in kapitaal zijn omgerekend naar voorraadgrootheden volgens de algemeen gebruikte

14. Het oude model was gebaseerd op Borghans en Heijke (1994). Zij gebruikten een random-coëfficiënten-model met verklarende variabelen uit het Athena-model. Zij deden de aanbeveling om nader onderzoek te verrichten naar variabelen waarmee de werkgelegenheidsontwikkeling naar beroep beter verklaard en voorspeld kan worden.

15. In een eerdere versie van het model werd ook rekening gehouden met de R&D intensiteit in bedrijfssectoren. De data is echter niet meer beschikbaar.

16. Werkgelegenheidsschokken in andere sectoren dan de betreffende sector-beroep-combinaties blijken in de periode 1988-2003 20% van de variantie in de voorspelde werkgelegenheidsontwikkeling naar beroep te verklaren (Cörvers en Dupuy, 2010).

17. In eerder versies van het model is gewerkt met een derde variabele: investeringen in onderzoek en ontwikkeling (gebaseerd op de R&D- en innovatie-enquêtes van het CBS onder bedrijven, research-instellingen en universiteiten). De benodigde statistiek hiervoor is echter niet meer beschikbaar bij het CBS. Een vierde verklarende variabele, de loonsom per sector, bleek sterk gecorreleerd te zijn aan de toegevoegde waarde en is daarom niet meegenomen in het definitieve schattingsmodel.

Perpetual Inventory Method (PIM). De gehanteerde afschrijvingspercentages zijn 10%.

Het volgende model voor de werkgelegenheid in beroepssegment j per bedrijfssector i wordt geschat:

$$l_{ijt} = \alpha_{ij} + \beta_{ij}t + x'_{it}\delta_{ij} + \varepsilon_{ijt} \quad (4.1)$$

$$\begin{aligned} \Delta x_{it} &= \xi_{it} \\ \xi_{it} &= \sum_{os} \gamma_{os}^i \varepsilon_{ost-1} + \sum_s \Gamma_s^i \xi_{st-1} \\ \varepsilon_{ijt} &= \sum_{os} \eta_{os}^{ij} \varepsilon_{ost-1} + \sum_s \xi'_{st-1} \theta_s^{ij} \end{aligned} \quad (4.2)$$

waarbij de werkgelegenheid (in log) van beroepssegment j in bedrijfssector i en jaar t is weergegeven door l_{ijt} , en waarbij $i \in \{1, \dots, 21\}$, $j \in \{1, \dots, 41\}$, $t \in \{1996, \dots, 2020\}$. De beroepen en de sectoren worden respectievelijk weergegeven door o en s . Verder is x_{it} een 2 bij 1 vector met de verklarende variabelen bruto toegevoegde waarde tegen marktprijzen en de kapitaalgoederenvoorraad per sector (allen in log), is t de trend voor 1996-2014, is ε_{ijt} een storingsterm die specifiek is voor elk(e) beroepssegment en sector (zie Cörvers en Dupuy, 2010). Vergelijking 4.1 geeft de lange termijn relatie weer tussen werkgelegenheid en de trend en de verklarende variabelen, terwijl de vergelijkingen in 4.2 de korte termijn dynamiek beschrijven, oftewel de afwijkingen van het langetermijnevenwicht (de ‘error correction’). In de storingstermen van de bovenstaande specificatie is rekening gehouden met intertemporele correlaties tussen combinaties van bedrijfssectoren en beroepssegmenten. Deze techniek staat bekend als de zogenaamde *Dynamic OLS* (Mark et al., 2005). Bovendien zijn de verschillende schattingsvergelijkingen ‘gepooled’, waarbij ‘fixed effects’ voor de sectoren en de beroepssegmenten zijn opgenomen. Dit laatste verlaagt de variantie van de geschatte parameters doordat

het aantal vrijheidsgraden aanzienlijk toeneemt (zie verder Cörvers en Dupuy, 2006, 2007, 2010). De prognoses voor de twee verklarende variabelen in het beroepenmodel zijn afkomstig van doorberekeningen door Panteia.

De aggregatie over dezelfde beroepssegmenten binnen de verschillende bedrijfssectoren resulteert in de prognoses van de uitbreidingsvraag per beroepssegment. Vervolgens zijn de prognoses per beroepssegment in een vervolgstap verbijzonderd naar beroepsgroepen. Hierbij is gebruik gemaakt van Swamy's random-coëfficiënten-model (Swamy, 1970). De werkgelegenheidsgroei per beroepsgroep wordt daarbij geschat als afwijking van de totale groei van het beroepssegment waar de betreffende beroepsgroep onder valt. Om stabiele parameterschattingen te krijgen zonder daarbij de specificiteit van de afzonderlijke beroepen aan te tasten is gebruik gemaakt van een random-coëfficiënten-model.¹⁸ In dit random-coëfficiënten-model worden de parameterwaarden bepaald als een gewogen gemiddelde van aan de ene kant een gemiddelde parameterwaarde over de beroepsgroepen waarover gepoold wordt, en aan de andere kant schattingen voor de afzonderlijke beroepsgroepen. Het gewicht wordt bepaald door de nauwkeurigheid van beide onderdelen. Als er veel variatie is tussen de verschillende beroepsgroepen binnen een beroepssegment is een gepoolde schatting relatief onnauwkeurig en komt er meer gewicht op de afzonderlijke schattingen te liggen. Als deze afzonderlijke schattingen echter een hoge standaardfout hebben wordt hun gewicht verlaagd. Op deze wijze ontstaat er een optimale combinatie van de informatie van de gepoolde gegevens en de afzonderlijke schattingen:

$$\Delta l_t^g = \Delta l_t^o + \beta_0^g + \beta_1^g (\Delta l_{t-1}^g - \Delta l_{t-1}^o) + \varepsilon_t \quad (4.3)$$

18. Borghans en Heijke (1994) geven een uitvoerige beschrijving van dit model.

waarbij:

Δl_t^g = verandering van het aantal werkzame personen (d.w.z. de uitbreidingsvraag) in beroepsgroep g tussen tijdstip t en $t-1$ (in log);

Δl_t^o = verandering van het totaal aantal werkzame personen in beroepssegment o waartoe beroepsgroep g wordt gerekend tussen tijdstip t en $t-1$ (in log);

β_0^g = *random effect* voor beroepsgroep g ;

β_1^g = *random elasticity* voor beroepsgroep g .

Als we Δl_t^o naar de linkerzijde van vergelijking 4.3 halen en deze linkerzijde herschrijven als $y_t^{og} = \Delta l_t^g - \Delta l_t^o$ resulteert dit in de onderstaande vergelijking die gebruikt is om de uitbreidingsvraag naar beroepsgroep te schatten.

$$y_t^{og} = \beta_0^g + \beta_1^g y_{t-1}^{og} + \varepsilon_t \quad (4.4)$$

Bij de schattingen van het random-coëfficiënten-model is gebruik gemaakt van EBB-tijdreeksen van het aantal werkenden per beroepsgroep voor de jaren 1996-2014.

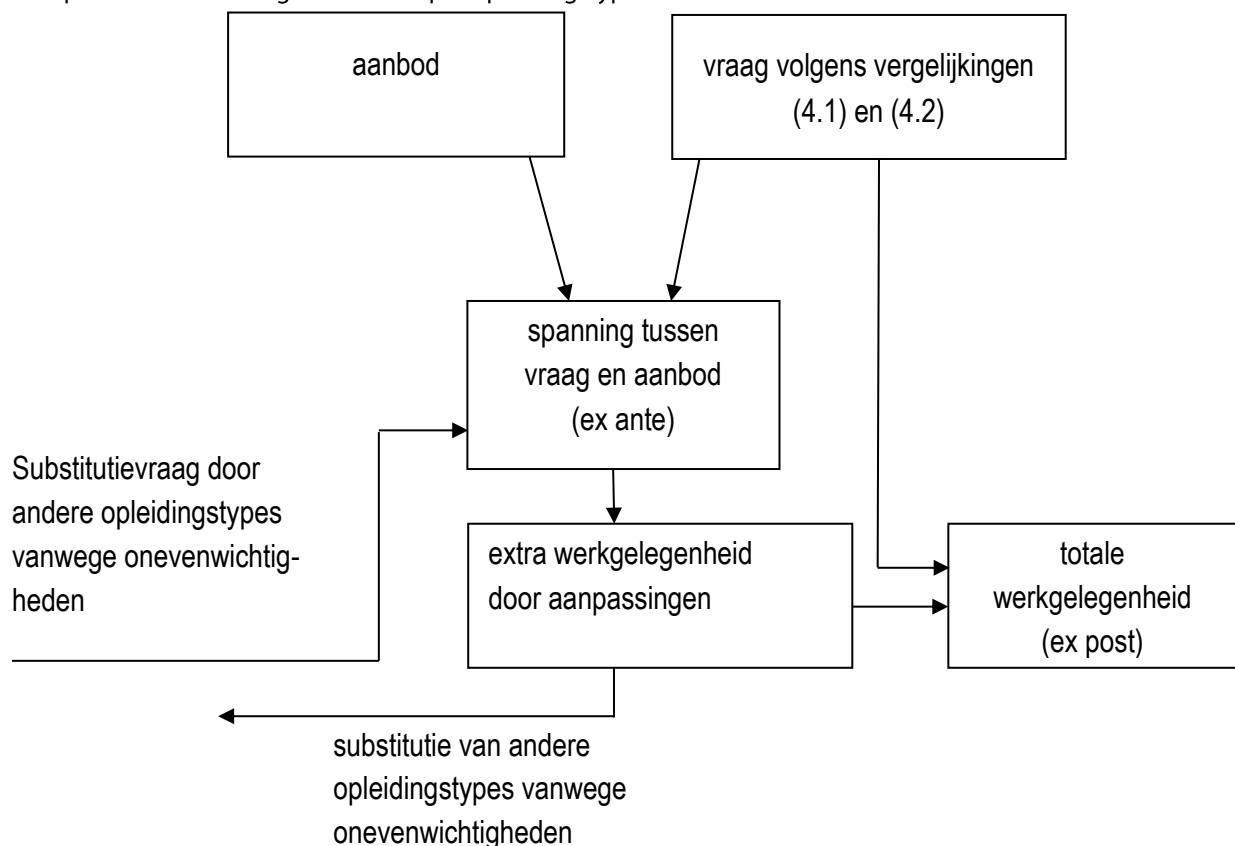
Het opleidingenmodel

Bij de prognoses die in 1993 werden opgesteld is voor het eerst expliciet een onderscheid gemaakt tussen de ‘vraag’ en de ‘werkgelegenheid’ per opleidingstype. Onder vraag wordt verstaan de hoeveelheid werk die wordt aangeboden als de verhoudingen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet veranderen. Als er echter voor een bepaalde opleidingsrichting discrepanties ontstaan tussen de vraag- en aanbodontwikkeling, zullen er in de praktijk veelal aanpassingsprocessen ontstaan. Zo leidt een overschot aan de aanbodkant er mogelijk toe dat schoolverlaters banen krijgen waarin ze voorheen niet werkzaam waren. De uiteindelijke hoeveelheid werk wordt aangeduid als werkgelegenheid. Er ontstaat derhalve een verschil tussen het *ex ante* vraagbegrip en de *ex post* werkgelegenheid.

Om de te verwachten spanning tussen vraag en aanbod in kaart te brengen is de *ex ante* vraag het meest geschikt. De aanpassingen die achteraf plaatsvinden zijn immers al een uiting van deze spanningen tussen vraag en aanbod. In de data wordt echter de *ex post* vraag waargenomen. Door in het opleidingsmodel de historische vraag te baseren op deze feitelijke werkgelegenheid worden mogelijk vraag- en aanbodelementen samengenomen. Wanneer in het verleden een toename in de werkgelegenheid het gevolg was van een vergroot aanbod kan dit geïnterpreteerd worden als een toename van de *ex ante* vraag, waardoor de spanning tussen vraag en aanbod onderschat zal worden. Om deze verwarring tussen vraag- en aanbodelementen te voorkomen is door Borghans en Heijke (1996) een model ontwikkeld waarin het onderscheid tussen *ex ante* en *ex post* vraag naar arbeid expliciet is opgenomen. In dit model wordt, om deze twee afzonderlijke categorieën te kunnen identificeren, rekening gehouden met de onderlinge substitutie tussen opleidingstypen. In Borghans (1996) is dit model verder uitgewerkt.

Figuur 4.2

De opbouw van de vraag naar arbeid per opleidingstype



In figuur 4.2 wordt de opbouw van het model getoond. De *ex ante* vraag per opleidingstype (*o*) per beroepssegment (*b*) wordt bepaald door de verdeling van de opleidingstypen in dit beroepssegment in het laatste observatiejaar. Op basis van Borghans (1996) en Dupuy (2006) is geschat in welke mate de vraag naar een bepaald opleidingstype toe- of afneemt als gevolg van trendmatige verschuivingen. De prognoses zijn gebaseerd op de periode 1996-2012. Idealiter zouden ook de meest recente jaren 2013 en 2014 meegenomen zijn, maar door de trendbreuk was dit niet mogelijk. Deze veranderingen in de vraag weerspiegelen de up- en downgradingsprocessen in de werkgelegenheidsstructuur.

Ten slotte worden deze trendmatige ontwikkelingen gecorrigeerd voor een toe- of afname in de werkgelegenheid die het gevolg is van ‘overschotten’ of ‘tekorten’ aan mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond. Als de vraag groter is dan het aanbod voor een bepaald opleidingstype zal immers de uiteindelijke werkgelegenheid zoals die wordt waargenomen kleiner zijn dan de oorspronkelijke vraag. Omgekeerd zal bij een aanbodoverschot de uiteindelijke werkgelegenheid juist groter worden vanwege verdringingsprocessen. Borghans en Willems (1998) gaan in op deze relatie tussen vraag en werkgelegenheid. Als het aanbod van een opleidingstype groter is dan de vraag, zal volgens dit model de arbeidsmarktpositie van het opleidingstype verslechteren. De nieuwkomers op de arbeidsmarkt zullen daardoor moeten uitwijken naar andere minder aantrekkelijke banen. Deze uitwijk naar andere banen is geschat op basis van de methode in Borghans (1996).¹⁹ Omdat de totale vraag per beroepssegment verondersteld wordt constant te zijn, betekent de instroom van het ene opleidingstype automatisch de verdringing van andere opleidingstypen. Hier wordt verondersteld dat deze uitstroom proportioneel is aan de opleidingsstructuur van dit beroepssegment. Deze verdringing betekent voor de betreffende opleidingstypes echter een vergroting van de discrepantie tussen vraag en aanbod. Door middel van iteraties wordt een evenwichtssituatie gevonden die de *ex ante* vraag met substitutie aangeeft.

19. De nieuwe opleidings- en beroepenclassificatie zijn niet meer zo nauw aan elkaar verbonden als het geval was met de oude classificaties. Wat de gevolgen hiervan zijn voor de substitutievraag wordt nader onderzocht.

Deze uitbreidingsvraag met substitutie geeft aan hoe groot de vraag naar schoolverlaters met een bepaalde opleidingsachtergrond is, als er geen rekening wordt gehouden met de mate waarin dit opleidingstype zich aanpast aan de arbeidsmarktsituatie (de ‘actieve substitutie’), maar waarbij wel rekening is gehouden met de vraagtoename, als gevolg van een vraagoverschot bij een andere verwante opleiding, of een vraagafname vanwege de verdringing door andere opleidingstypen (de ‘passieve substitutie’). De reden waarom er geen rekening wordt gehouden met de ‘actieve’ substitutie is dat deze aanpassingen – in het geval van een aanbodoverschot – op zichzelf reeds een verslechtering zullen betekenen. Door de werkgelegenheid die door het aanpassingsproces op de arbeidsmarkt wordt verkregen in mindering te brengen op het aanbodoverschot zou een verslechterend perspectief onderschat worden. Het verlies aan werkgelegenheid door de aanpassingen van andere opleidingstypen betekent echter een verslechtering van de werkgelegenheid, zodat deze component wel moet worden meegenomen in de *ex ante* vraag (zie De Grip, Borghans en Smits, 1998 en Cörvers en Heijke, 2004).

Ook bij het opleidingenmodel hebben enkele aanpassingen van het basismodel plaatsgevonden. Bij de *hogere medische en paramedische beroepen* en de *hogere rechtsgeleerde beroepen* is uitgesloten dat er substitutie plaatsvindt, omdat er in de praktijk scherpe afgrenzingen zijn tussen de vakgebieden van de beroepsgroepen die binnen deze beroepssegmenten worden onderscheiden.

4.3 Methodiek vervangingsvraag

Naast de uitbreidingsvraag is ook de vervangingsvraag een belangrijke component van het totaal aantal baanopeningen voor de nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Met de vervangingsvraag wordt de vraag naar nieuwkomers bedoeld die ontstaat als gevolg van het verloop vanwege (vervroegde) pensionering, arbeidsongeschiktheid, (tijdelijke) uittreding (van bijvoorbeeld vrouwen, in verband met zorgtaken), beroepsmobiliteit e.d. (zie ook Willems en De Grip, 1993). Bij een toename van de werkgelegenheid is de vervangingsvraag gelijk aan het aantal werkenden dat hun baan in een bepaalde periode verlaat. De opgevallende arbeidsplaatsen zullen

immers eerst moeten worden opgevuld voordat er sprake kan zijn van werkgelegenheidsgroei. Echter, ook bij een dalende werkgelegenheid kan de vraag naar nieuwkomers, uitsluitend als gevolg van de vervangingsvraag, nog aanzienlijk zijn. Het blijkt dat werkgevers voor het realiseren van een afname van het personeelsbestand bij een teruglopende vraag naar arbeid aan de 'exit'-optie van ouderen de voorkeur geven boven de 'no entry'-optie van bijvoorbeeld schoolverlaters (zie Willems, Borghans en De Grip, 1997). De vervangingsvraag is dan echter niet gelijk aan de uitstroom, maar alleen aan de uitstroom voor zover deze vervangen wordt. Dit impliceert dat bij een krimpende vraag de vervangingsvraag lager zal zijn dan de uitstroom van werkenden.

Overigens dient te worden beseft dat de som van de vervangingsvraag over alle beroepsgroepen niet gelijk is aan de som van de vervangingsvraag over alle opleidingstypen. Dit komt doordat de beroepsmobiliteit wel van invloed is op de vervangingsvraag per beroepsgroep, maar geen effect heeft op de vervangingsvraag per opleidingstype. Het veranderen van beroep heeft immers geen gevolgen voor de opleidingsstructuur van de werkgelegenheid. Daarentegen kan een werkende door het afronden van een vervolgopleiding in feite 'uitstromen' naar een ander opleidingstype. In dat geval is er sprake van een vervangingsvraag bij het opleidingstype waartoe de vooropleiding van deze werkende wordt gerekend.

Voor het bepalen van de vervangingsvraag is een model ontwikkeld dat nauw aansluit bij de in demografische analyses vaker gebruikte cohort componenten methode. Deze methode baseert de berekening van de zogenaamde 'cohort change rates' op het aantal personen in hetzelfde geboortecohort die werkzaam zijn in twee verschillende tijdsperioden. Een cohort is hier een combinatie van geslacht en vijfjaars-leeftijdsklassen. Deze methode maakt gebruik van standcijfers over de geslachts- en leeftijdsopbouw van de beroepsbeoefenaren over een aantal jaren.²⁰

20. Bij het opstellen van de prognoses voor de periode tot 2020 is gebruik gemaakt van naar geslacht en leeftijdsklasse verbijzonderde gegevens over het aantal werkenden per beroepsgroep en opleidingstype voor de periode van 2003 tot 2015.

Door van jaar op jaar een vergelijking te maken van de demografische opbouw in een bepaalde beroepsgroep of een bepaald opleidingstype, wordt een beeld verkregen van de netto in- of uitstroom voor de desbetreffende beroepsgroep of het desbetreffende opleidingstype. Op dit model zal hier kort worden ingegaan (zie voor een verdere toelichting Willems, 1999).

Kernpunt bij de methodiek voor de bepaling van de vervangingsvraag is de afleiding van de netto in- en uitstroomratio's, dat wil zeggen het saldo van uit- en instroom. Deze ratio's weerspiegelen de relatieve toe- of afname van het aantal werkenden in een beroepsgroep²¹ van een bepaald geboortecohort gedurende een bepaalde periode, waarbij de cohorten verbijzonderd worden naar geslacht. Dit kan als volgt worden weergegeven:²²

$$\dot{F}_{bx}^{t-1} = \frac{L_{bx+1}^t - L_{bx}^{t-1}}{L_{bx}^{t-1}} \quad (4.3)$$

waarbij:

\dot{F}_{bx}^{t-1} = netto in- of uitstroomratio van de werkenden in beroep b in leeftijdscohort x op tijdstip $t-1$, gedurende de periode $(t-1, t)$;

L_{bx}^t = aantal werkenden in beroep b in leeftijdscohort x op tijdstip t .

Indien $\dot{F}_{bx}^{t-1} > 0$ dan is er voor beroep b sprake van *netto* instroom voor werkenden in leeftijdscohort x . Als $\dot{F}_{bx}^{t-1} < 0$ dan is er voor beroep b sprake van *netto* uitstroom voor werkenden in leeftijdscohort x . De vervangingsvraag die wordt opgevuld door (her-)intredende personen van hetzelfde cohort (combinatie van geslacht én leeftijdsklasse) kan niet uit de beschikbare data worden afgeleid en wordt derhalve

21. De methodiek is hier uitgewerkt voor de vervangingsvraag per beroepsgroep. De vervangingsvraag per opleidingstype wordt op vrijwel analoge wijze bepaald.

22. Omwille van de overzichtelijkheid van de notatie is de geslachtsindex weggelaten. In wat volgt verwijst leeftijdscohort x naar geslacht keer leeftijd. Daarnaast zijn de ratio's verbijzonderd naar geslacht. Omwille van de overzichtelijkheid van de notatie is de geslachtsindex weggelaten.

ook niet expliciet bij de bepaling van de vervangingsvraag meegenomen. Dit houdt in dat wordt aangenomen dat een meer dan normaal (op basis van het verleden) geacht aantal herintreders in de wachtrij voor nieuwe banen achteraan moet sluiten bij de nieuw op de markt komende schoolverlaters (zie ook Borghans, De Grip en Willems, 1995).

Vervolgens wordt er gebruik gemaakt van een ‘fixed-effect-model’, waarbij de netto in- of uitstroomratio’s worden verklaard op basis van de beroepsspecifieke afwijkingen per geslacht en leeftijdsklasse van de gemiddelde in- of uitstroompatronen uit de totale werkzame bevolking. Dit houdt in dat als een geschatte uitstroomcoëfficiënt voor een bepaalde beroepsklasse of opleidingstype sterk afwijkt, de geschatte parameter die de afwijking van het gemiddelde aangeeft waarschijnlijk significant zal zijn. Een dergelijke aanpak garandeert dat de som van de netto stromen over de beroepen overeenkomt met de totale netto in- of uitstroom.

In formulevorm:

$$\dot{F}_b = \dot{F} + \sum_x \beta_{bx} D_x \quad (4.4)$$

waarbij:

\dot{F}_b = vector van netto in- of uitstroomratio’s voor beroep b , met waarnemingen per geslacht, leeftijdsklasse en jaar;

\dot{F} = idem, maar dan voor de gehele werkzame bevolking;

D_x = matrix met dummy-variabelen; waarden zijn gelijk aan 1 voor cohort x (naar leeftijd en geslacht) en 0 elders;

β_{bx} = geschatte parameters uit fixed effects model.

Vergelijking (4.4) laat zien dat de stromen van de arbeidsmarkt voor een bepaalde beroepsgroep per leeftijdscohort en geslacht gelijk zijn aan de gemiddelde stroom op de arbeidsmarkt van dat geslachtsspecifieke-leeftijdscohort, afgezien van beroepsspecifieke afwijkingen die kunnen verschillen per geslacht-leeftijd combinaties.

Onder de veronderstelling dat de niet-werkzame beroepsbevolking in de prognoseperiode gelijk blijft (de zgn. conjunctuurcorrectie, zie hieronder), wordt een voorspelling gekregen van de toekomstige uitstroom uit de werkzame bevolking. De schattingsresultaten van vergelijking (4.4) dienen als basis voor een prognose van de toekomstige netto in- en uitstroomratio's. Deze uitstroomcoëfficiënten worden geprojecteerd op de geconstrueerde reeks van werkenden voor ieder prognosejaar om zo een prognose te kunnen maken van de uitstroom in de komende jaren.²³ Vanwege de trendbreuk in de EBB data (zie paragraaf 4) is ervoor gekozen om dit jaar het model over de jaren 2003-2012 te schatten en de jaren na de trendbreuk niet mee te nemen in de schatting van historische uitstroomratio per cohort naar beroep of opleiding. Vervolgens zijn de geschatte uitstroomcoëfficiënten (nadat de hieronder besproken correcties hebben plaatsgevonden) opgelegd aan het aantal werkenden per opleiding en beroep in 2014.

Deze prognose is voor alle cohorten van de beroepsbevolking gecorrigeerd voor de verwachte verandering in de arbeidsparticipatie. De reeks van werkenden voor ieder prognosejaar wordt namelijk voorspeld aan de hand van de werkenden in het basisjaar, de door het CPB opgestelde prognoses van de (bruto) participatiegraad²⁴ van het Centraal Planbureau en de beroepsbevolkingsprognoses (CPB 2009a). Naast deze participatiecorrectie vindt ook een vergelijkbare correctie plaats voor de conjuncturele situatie in de analyseperiode. Figuur 4.3 bevat een samenvattend overzicht van de methodiek van het opstellen van de prognoses voor de vervangingsvraag.²⁵

23. Zie Cörvers, Kriechel en Montizaan (2006) voor een scenario-analyse van de vervangingsvraag. Uit deze studie blijkt tevens de beperkte gevoeligheid in de vervangingsvraag voor afwijkingen van de toekomstige ontwikkeling van de participatiegraad voor vier verschillende scenario's.

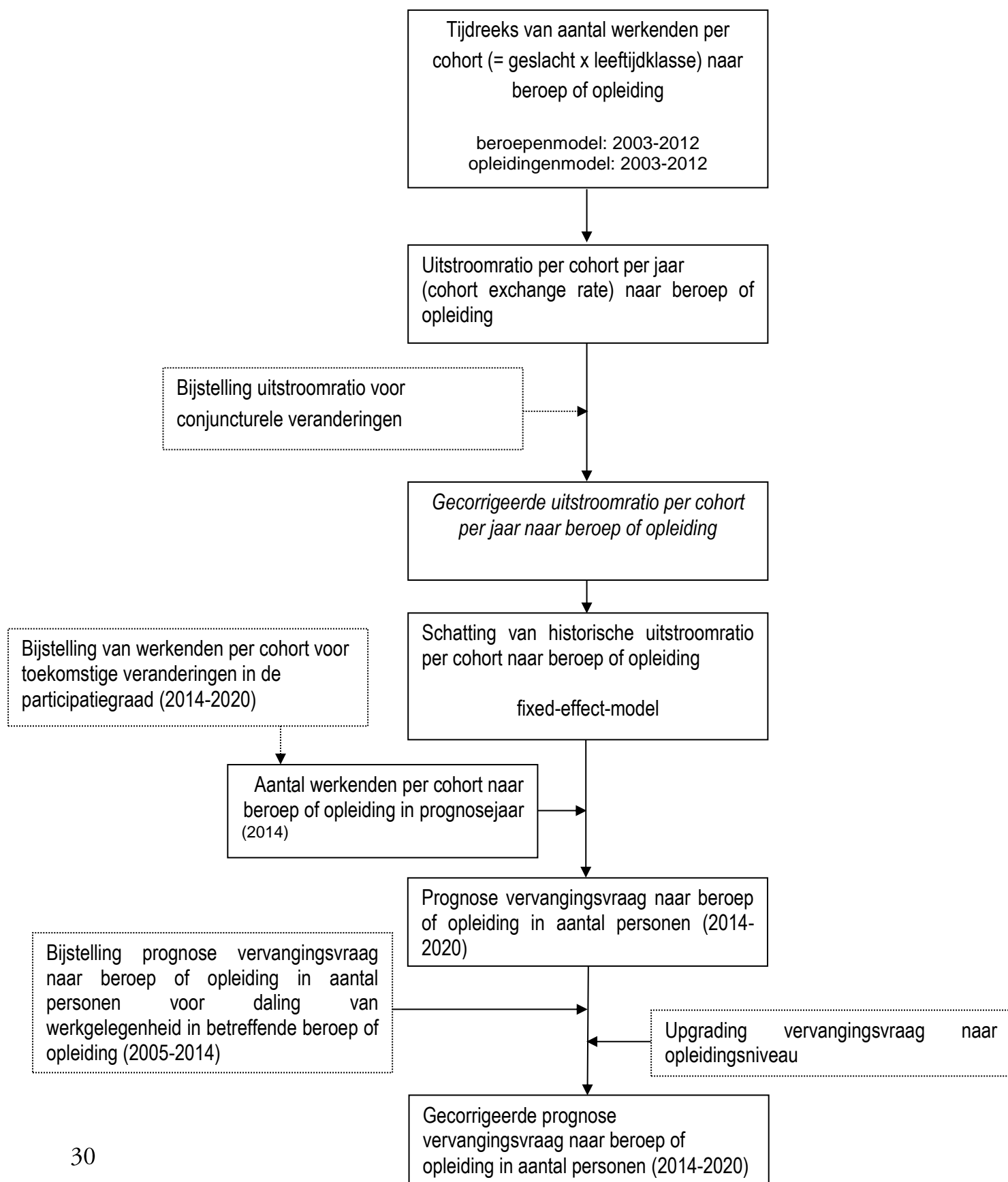
24. Sinds 2014 zijn de CPB prognoses voor de arbeidsparticipaties niet alleen per cohort, maar ook per opleidingsniveaus (laag, middelbaar, hoog) beschikbaar. Voor de opleidingen wordt het opleidingsniveau van de opleiding toegepast. Voor de beroepen wordt gekeken naar de verhouding tussen opleidingsniveaus binnen het beroep om vervolgens een gewogen gemiddelde te maken van de participatie voor elk cohort en beroep.

25. Zie Shah en Burke (2001) voor een vergelijking van de methodiek van de vervangingsvraag naar beroep tussen Australië, de Verenigde Staten en Nederland.

De correctie voor de conjuncturele situatie is gelijk aan het verschil tussen de verandering in het totale aantal werkende personen en de verandering in de beroepsbevolking in de historische periode. Deze correctie compenseert de uitstroom van werkenden die werkloos zijn geraakt door conjuncturele fluctuaties in het werkgelegenheidsniveau. De correctie voor de verandering in de participatiegraad is het verschil tussen de groei in de beroepsbevolking in de historische periode en de voorspelperiode.

Figuur 4.3

Samenvattend overzicht van de methodiek van de vervangingsvraag (excl. specifieke aanpassingen en 'doorleederscomponent')



Als de correcties voor de conjunctuur en de participatiegraad gecombineerd worden dan levert dit de voorspelde toekomstige uitstroomratio per cohort op:

$$\begin{aligned}\dot{F}_{bx}^{t,m} &= \dot{F}_{bx}^{t,n} - \dot{W}P_x^{t,n} + \dot{L}F_x^{t,n} + \dot{L}F_x^{t,m} - \dot{L}F_x^{t,n} \\ &= \dot{F}_{bx}^{t,n} - \dot{W}P_x^{t,n} + \dot{L}F_x^{t,m}\end{aligned}\tag{4.5}$$

waarbij:

$\dot{F}_{bx}^{t,m}$ = de verwachte gemiddelde jaarlijkse netto in- of uitstroomratio van werkenden in beroep b , in cohort x op tijdstip t gedurende de voorspelperiode $(t+1, t+m)$;

$\dot{F}_{bx}^{t,n}$ = de verwachte gemiddelde jaarlijkse netto in- of uitstroomratio van werkenden in beroep b , in cohort x op tijdstip $t-n$ gedurende de periode $(t-n, t)$;

$\dot{W}P_x^{t,n}$ = de gemiddelde jaarlijkse groeiratio van het totale aantal werkende personen in cohort x op tijdstip $t-n$ gedurende de periode $(t-n, t)$;

$\dot{L}F_x^{t,n}$ = de gemiddelde jaarlijkse groeiratio van de beroepsbevolking in cohort x op tijdstip $t-n$ gedurende de periode $(t-n, t)$;

$\dot{L}F_x^{t,m}$ = de verwachte gemiddelde jaarlijkse groeiratio van de beroepsbevolking in cohort x op tijdstip t gedurende de voorspelperiode $(t+1, t+m)$.

De toekomstige vervangingsvraag wordt in feite op dezelfde manier bepaald als de vervangingsvraag in de historische periode. Dit houdt in dat voor beroepsgroepen met een verwachte stijging van de werkgelegenheid de vervangingsvraag gelijk is aan de netto uitstroom. De ontwikkeling van de werkgelegenheid per beroepsgroep wordt per geslacht afzonderlijk bekeken. Voor opleidingstypen en beroepsgroepen waarbij met een historische daling in de werkgelegenheid van minimaal 15%, wordt de vervangingsvraag voor de prognoseperiode, relatief naar de te verwachte krimp naar beneden bijgesteld met als minimum nul.²⁶

Voor opleidingstypen vindt daarnaast nog een upgradering van het opleidingsniveau plaats. Deze upgradering corrigeert voor de ervaring die veel arbeidsmarktverlaters

26. Deze daling wordt geschat op basis van een trend over de laatste 10 jaar, met een aparte tijdsdummy voor 2013-2014. Deze methode van trendberekening is onder andere gebruikt in (Bijlsma et al., 2015a).

hebben, maar niet in hun opleidingsniveau wordt uitgedrukt. Een 65-jarige mbo'er die met pensioen gaat zal vanwege zijn ervaring niet vervangen kunnen worden door een mbo'er die net zijn of haar opleiding heeft afgerond. Om hier rekening mee te houden wordt er een herverdeling van de vervangingsvraag over de opleidingsniveaus toegepast. Een gedeelte van de vervangingsvraag van iedere opleidingsniveau zal worden herverdeeld naar een hoger opleidingsniveaus. Bij deze herverdeling wordt onderscheid gemaakt tussen technische en niet-technische beroepen. Van groot belang is dat het hier slechts om een herverdeling van de vervangingsvraag gaat over de opleidingsniveaus en de totale vervangingsvraag hierdoor niet verandert.²⁷

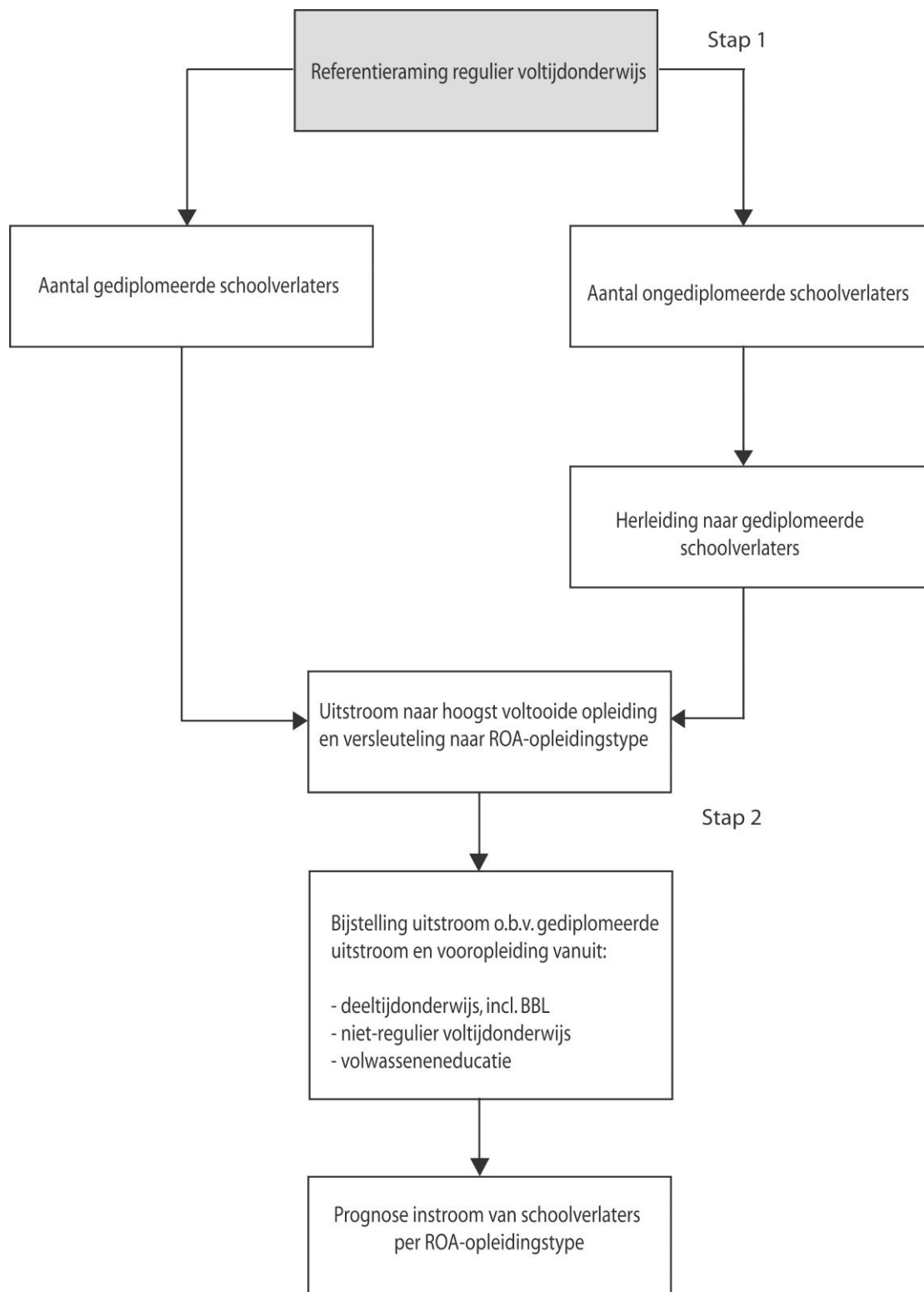
4.4 Methodiek instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt

Voor het bepalen van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt zijn prognoses nodig voor de instroom. De prognoses van de instroom op de arbeidsmarkt zijn gebaseerd op een verdeelmodel, dat een stapsgewijze modulaire opbouw heeft. Figuur 4.4 geeft een schematisch overzicht van deze opbouw. In het prognosemodel worden globaal gesproken twee stappen onderscheiden. In de eerste stap wordt de prognose opgesteld van de verwachte toekomstige uitstroom uit het regulier voltijdonderwijs.

27. In de vorige versie van het model werd de vervangingsvraag naar opleidingstype nog gecorrigeerd voor 'doorleerders' (Clerx et al., 2014). Door de overgang naar de internationale definitie van arbeid waarbij ook de kleinen banen van scholieren meetellen leidt deze correctie tot een overschatting van de vervagingsvraag van laagopgeleiden. Het is daarom achterwege gelaten.

Figuur 4.4

Globaal schema ter bepaling van de verwachte toekomstige instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt naar ROA-opleidingstype



Niet voor alle schoolverlaters eindigt na het verlaten van het regulier voltijd-onderwijs echter de schoolloopbaan. Na het verlaten van het voltijdonderwijs kan men immers nog doorstromen naar het deeltijdonderwijs, inclusief de beroeps-begeleidende leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen), het niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneneducatie. Als men daar een diploma behaald heeft en de gevolgde opleiding heeft een hoger niveau of een andere opleidingsrichting dan de genoten vooropleiding, dan moet de instroomprognose worden bijgesteld. Deze bijstelling vindt plaats in de tweede stap.

Stap 1

Figuur 4.5 geeft een overzicht van de opzet van stap 1 van het prognosemodel. De gebruikte databronnen zijn weergegeven in de grijsgetinte vakken. Uitgangspunt bij de bepaling van de verwachte toekomstige instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt is de beleidsarme variant van de *Referentieraming* van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2015). Uit de *Referentieraming* worden de prognoses van het aantal schoolverlaters naar niveau en richting voor het voltijdonderwijs gebruikt.²⁸ Hierbij is in de *Referentieraming* een onderscheid gemaakt tussen de schoolverlaters met diploma en de schoolverlaters zonder diploma. Degenen die het regulier voltijdonderwijs zonder diploma verlaten, kunnen eerder een opleiding met diploma hebben afgesloten. De ongediplomeerde schoolverlaters worden daarom toegewezen aan hun eerdere hoogst voltooide vooropleiding in het voltijdonderwijs. Deze hoogst voltooide voltijddopleiding wordt vastgesteld aan de hand van de *Onderwijsmatrix 2014* van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs). Dit resulteert in het verwachte aantal schoolverlaters met diploma per opleidingsniveau en -richting.

De indeling van opleidingen op basis van de *Onderwijsmatrix* heeft een hoger aggregatieniveau dan de indeling die het ROA hanteert. Daarom vindt er een uitsplitsing plaats om de toekomstige uitstroom uit het regulier voltijdonderwijs naar

28. Het betreft hier degene die het onderwijs verlaten en naar buiten bekostigd onderwijs gaan.

de arbeidsmarkt per ROA-opleidingstype te bepalen. Deze verdeling wordt gemaakt met behulp van gegevens over het aantal gediplomeerden van elk opleidingstype binnen een schoolsoort, de *DUO onderwijsmatrix tellingen*.²⁹ De gebruikte gegevens hebben betrekking op de periode van gediplomeerden van schooljaar 2006-2007 tot en met schooljaar 2013-2014. Op basis van deze gegevens wordt door middel van ‘exponential smoothing’ de verwachte trend in het aantal gediplomeerden per opleiding voor de periode tot 2020 berekend, daarbij rekening houdend met de randtotalen uit de *Referentieraming*.

In de *DUO onderwijsmatrix tellingen* wordt van de gediplomeerden zowel de referentieraming codering als de opleidingscodering (crebo of croho) weergegeven. Daarmee wordt de verdeling van de referentieraming aantallen naar de ROA-opleidingstype indeling bekend verondersteld. Omdat niet alle gediplomeerden uit de DUO tellingen ook het onderwijs verlaten kan de verdeling van gediplomeerden afwijken van de gediplomeerde schoolverlaters uit de referentieraming. Op basis van informatie over de vervolgopleiding van schoolverlaters anderhalf jaar na afstuderen uit de vo, bve, hbo en wo monitor wordt het aandeel schoolverlaters van de gediplomeerden uit de DUO onderwijsmatrixtellingen bepaald.

Op de resulterende prognoses wordt nog een laatste correctie uitgevoerd.³⁰ Personen die na een bepaalde periode van afwezigheid terugkeren in het onderwijs worden in de *Referentieraming* als schoolverlaters beschouwd terwijl zij in feite doorstuderen. Aan de hand van gegevens van het CBS over de opleidingsachtergrond van deze groep, wordt er gecorrigeerd voor de zogenaamde *indirecte instroom* in een opleiding (zie Cörvers en Golsteyn, 2003). Na stap 1 zijn de instroomprognoses voor schoolverlaters en afgestudeerden van het voltijdonderwijs gereed.

29. De cijfers voor het vo, mbo en ho kunnen aan de hand van crebo- ofwel croho-codes gekoppeld worden met een conversieschema van het CBS aan de cto indeling en isced97 field bepaling van het CBS. Die conversie is nodig om de ROA opleidingstype indeling te kunnen bepalen (zie ROA 2016).

30. Voor een uitvoerigere beschrijving van de methodiek, zie Cörvers en Golsteyn (2003).

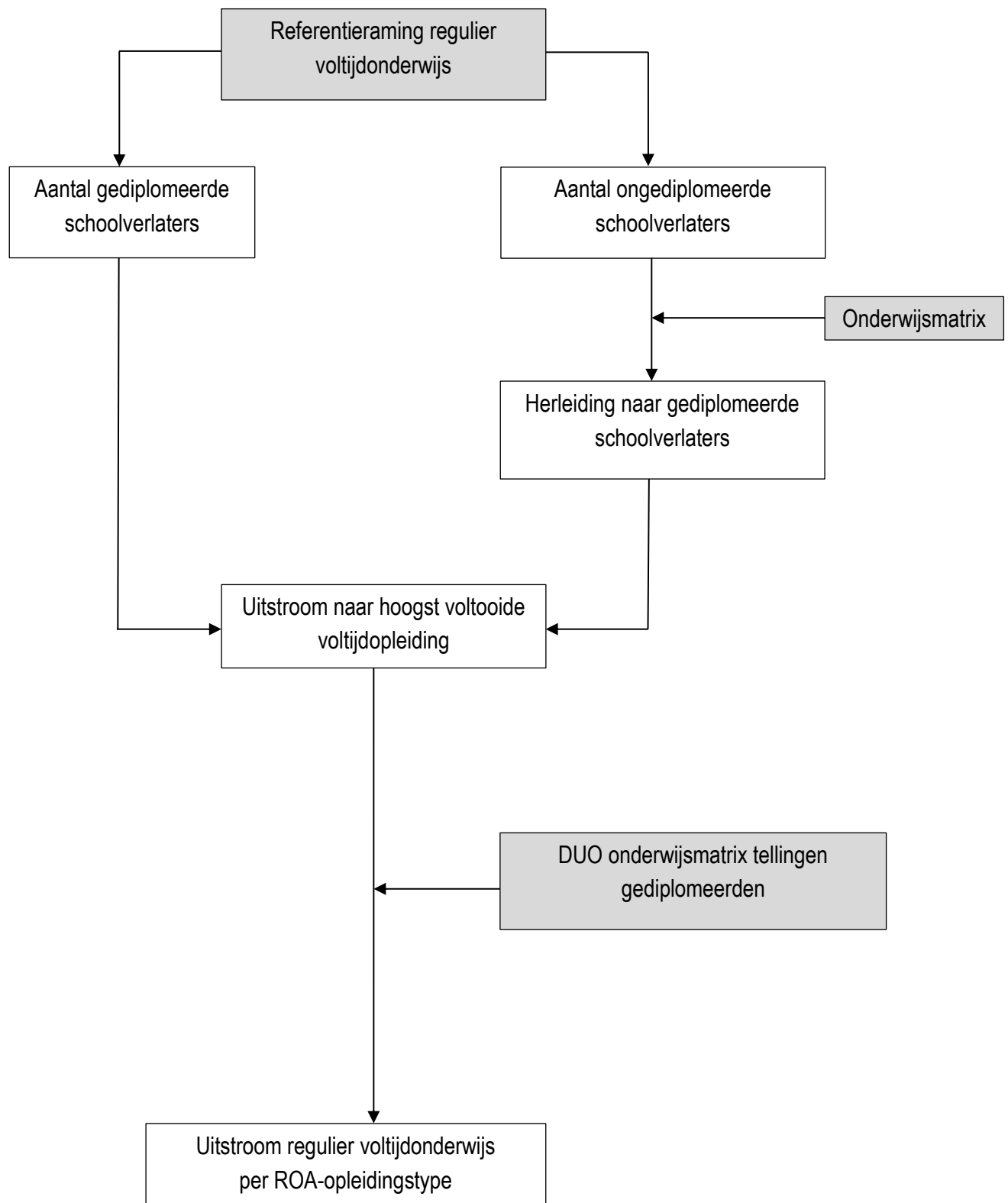
Stap 2

In stap 2 wordt, zoals reeds is aangegeven, de instroomprognose aangepast door rekening te houden met de doorstroom naar de beroepsbegeleidende leerweg (BBL, het voormalige leerlingwezen), het overige deeltijdonderwijs, het niet-reguliere voltijdonderwijs of de beroepsgerichte volwasseneneducatie. Om een prognose te maken van het aantal schoolverlaters van de beroepsbegeleidende leerweg, wordt als randtotaal de prognose uit de *Referentieraming* van de beroepsbegeleidende leerweg genomen. Dit randtotaal wordt opgesplitst door de aantallen schoolverlaters die aan de hand van de DUO onderwijsmatrixtellingen naar opleidingsrichting met ‘exponential smoothing’ zijn voorspeld, als verdeelsleutel te gebruiken. Hierin verschilt de methodiek niet van de voltijdschoolverlaters van de beroepsopleidende leerweg (BOL).³¹

31. De voorspelde aantallen per vooropleiding van de BBL-schoolverlaters worden echter vervolgens tot vervangingsvraag naar deze opleidingen gerekend (zie paragraaf 4.3). Dit komt doordat de BBL'ers als werkenden beschouwd worden. Indien zij hun opleidingsplaats verlaten, komt hun baan voor nieuwe werkende BBL-leerlingen.

Figuur 4.5

Globaal overzicht van de eerste stap van de instroomprognoses van schoolverlaters op arbeidsmarkt



Voor het samenstellen van de prognoses van het aantal schoolverlaters dat uit het niet-reguliere onderwijs op de arbeidsmarkt instroomt, zijn er ten opzichte van de prognoses voor de beroepsbegeleidende leerweg een aantal verschillen. In de eerste plaats zijn er geen randtotalen uit de *Referentieraming* beschikbaar voor deze schoolverlaters. Dit betekent dat de prognoses van het aantal schoolverlaters per opleidingstype die op grond van de gegevens uit de EBB zijn samengesteld, als absolute aantallen worden meegenomen in de instroomprognose.

Ten tweede zijn er in het niet-reguliere onderwijs, voltijd- en deeltijdschoolverlaters. Alle deeltijdschoolverlaters (die niet BBL volgden) worden tot het niet-reguliere onderwijs gerekend, en worden meegenomen in de instroomprognose volgens de hierboven vermelde methodiek. In de EBB zijn de schoolverlaters met niet-regulier onderwijs echter niet te onderscheiden van degenen met regulier onderwijs. Dit onderscheid is van belang omdat de schoolverlaters van het reguliere onderwijs al in stap 1 zijn meegenomen. Op grond van De Grip en Jacobs (1999) behoren schoolverlaters tot het reguliere onderwijs als de gevolgde opleiding aan de criteria in Tabel 4.1 voldoen. Ten opzichte van De Grip en Jacobs (1999) is afgeweken van het criterium van 4 jaar of langer voor de opleidingsduur van reguliere mbo-opleidingen. Ook mbo-opleidingen die 2 of 3 jaar duren kunnen worden beschouwd als regulier onderwijs (zie bijv. de Wet Educatie en Beroepsonderwijs).

Tabel 4.1

Criteria waaraan moet worden voldaan om een opleiding als regulier te definiëren

Opleidingsniveau	Leeftijd bij diplomering	Opleidingsduur
vmbo theorie	≤ 19 jaar	
vmbo	≤ 20 jaar	
havo	≤ 19 jaar	
vwo	≤ 20 jaar	
mbo	< 24 jaar	≥ 2 jaar
hbo	≥ 21 jaar en < 30 jaar	≥ 3 jaar
wo	≥ 22 en ≤ 30 jaar	≥ 4 jaar

Bron: bewerking van De Grip en Jacobs (1999)

Alleen schoolverlaters die buiten de criteria van Tabel 4.1 vallen worden beschouwd als uitstroom uit het niet-reguliere onderwijs, en worden derhalve in stap 2 meegenomen als instroom op de arbeidsmarkt. Om een prognose te maken van het aantal schoolverlaters van het niet-reguliere onderwijs wordt gebruik gemaakt van de *Enquête Beroepsbevolking* van het CBS (EBB 2001 t/m 2012). Daartoe worden op basis van de ROA-opleidingsclassificatie (combinatie van cto codering van niveau en isced1997 field bepaling van richting) de personen geselecteerd voor wie geldt dat het actuele onderwijs ten opzichte van het hoogst behaalde onderwijs niveau verhogend en/of richting veranderend is. Vervolgens wordt er op basis van de gegevens over de begindatum van de studie en de verwachte studieduur een schatting gemaakt van wanneer de studenten op de arbeidsmarkt instromen. Op dat moment wordt de hoogst behaalde opleiding op het moment van de enquête beschouwd als vooropleiding en de actuele opleiding als de hoogst behaalde opleiding.

Na de bijstelling van de arbeidsmarktinstroom van het reguliere voltijdonderwijs met de arbeidsmarktinstroom van het BBL en het niet-reguliere onderwijs in stap 2 resulteert de toekomstige instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt per ROA-opleidingstype voor de prognoseperiode 2015-2020.

4.5 Baanopeningen en typering arbeidsmarktperspectieven

Voor de opleidingen kunnen de verwachte vraag naar nieuwkomers en het verwachte aanbod aan elkaar worden gerelateerd. De verwachte vraag is gelijk aan het aantal baanopeningen dat in de prognoseperiode ontstaat als gevolg van de uitbreidings- en vervangingsvraag. Voor zover nieuwkomers op de arbeidsmarkt hinder ondervinden van een krimpende werkgelegenheid, wordt dit met de vervangingsvraag verrekend (zie paragraaf 4.3). De vervangingsvraag wordt immers alleen beïnvloed door de uitstroom van werkenden voor zover dit tot nieuwe vraag leidt.

Voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt is de uitstroom van werkenden van de arbeidsmarkt alleen relevant indien door het verloop nieuwe vacatures ontstaan.³² Omdat ook de uitbreidingsvraag een netto-grootheid is geldt per definitie dat in geval van een groeiende werkgelegenheid de vervangingsvraag gelijk is aan het verloop. Als de werkgelegenheid krimpt, zijn er meer uitstromers dan instromers. Dit verschil is ook per definitie gelijk aan de (negatieve) uitbreidingsvraag. Het verband tussen vervangingsvraag en uitstroom ligt dus, bij een gegeven uitbreidingsvraag, vast. Er geldt:

$$\text{vervangingsvraag} = \text{uitstroom} + \text{MIN}\{ \text{uitbreidingsvraag}, 0 \} \quad (4.6)$$

Op basis van deze identiteit kan het aantal baanopeningen op twee manieren worden vastgesteld. Ten eerste kan men uitgaan van de uitstroom en deze salderen met de uitbreidingsvraag:

$$\text{baanopeningen} = \text{uitstroom} + \text{uitbreidingsvraag} \quad (4.7)$$

De tweede mogelijkheid is uit te gaan van de vervangingsvraag en hierbij, indien er sprake is van een groeiende werkgelegenheid, de uitbreidingsvraag op te tellen:

$$\text{baanopeningen} = \text{vervangingsvraag} + \text{MAX}\{ 0, \text{uitbreidingsvraag} \} \quad (4.8)$$

Substitutie van de definitie van vervangingsvraag (4.6) in de laatste vergelijking laat zien dat beide methodes gelijkwaardig zijn. De definitie op basis van de vervangingsvraag laat bovendien zien dat het aantal baanopeningen nooit negatief kan zijn. Naast het totaal aantal baanopeningen uit hoofde van uitbreidings- en vervangingsvraag wordt aan de vraagkant rekening gehouden met de substitutievraag (zie paragraaf 4.2).

32. Op de relatie tussen vacatures enerzijds en baanopeningen anderzijds wordt nader ingegaan in De Grip, Meijboom en Willems (1995).

Als aanbod op de arbeidsmarkt is de som genomen van de verwachte instroom in de periode 2011-2016 en het aantal kortdurig werklozen aan het begin van de prognoseperiode (personen die korter dan één jaar werkloos zijn). Dit laatste is op te vatten als het boven de markt zwevende aanbod van werklozen aan het begin van de prognoseperiode. De bepaling van het aantal kortdurig werklozen is gebaseerd op het totaal aantal werklozen per opleidingstype volgens de EBB, vermenigvuldigd met het aandeel werklozen dat hooguit een jaar werkloos is. Dit aandeel is bepaald met behulp van gegevens van het CBS. Vervolgens wordt de *Indicator Toekomstige Arbeidsmarktperspectieven (ITA)* bepaald volgens de formule:

$$ITA = \frac{(100 + instroom\% + kortdurig\ werklozen\%)}{(100 + \max\{0, uitbreidingsvraag\% \} + vervangingsvraag\% + substitutievraag\%)} \quad (4.9)$$

Naarmate de waarde van de ITA hoger ligt, is er sprake van een slechter arbeidsmarktperspectief. Anders gezegd, de inspanning die men moet leveren om een baan te kunnen bemachtigen is groter naarmate de ITA hoger is. Een waarde rond de 1 duidt op een evenwichtssituatie. Om te bewerkstelligen dat de grens tussen een goed en een redelijk perspectief precies bij 1 ligt en om discrepanties tussen de ITA en de typering te voorkomen, wordt de ITA naar boven afgerond (zie Wieling, De Grip en Willems, 1990).

4.6 Typering knelpunten in de personeelsvoorziening

Knelpunten naar opleidingstype

Naast de verwachte arbeidsmarktsituatie voor nieuwkomers is ook ingegaan op de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening. De indicator hiervoor is in principe het spiegelbeeld van de ITA. Als de vraag naar werkenden met een bepaalde opleidingsachtergrond groter is dan het aanbod kunnen knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht worden. Vergelijkbaar met de Indicator Toekomstige Arbeidsmarktperspectieven (ITA) geeft de Indicator van de Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) deze vraag-aanbodspanning aan. Bij een krimpende werkgelegenheid voor een bepaald

opleidingstype wordt de totale vraag ('recruteringsbehoefte') echter op een enigszins andere wijze berekend dan het aantal baanopeningen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Verschil met de ITA is dat bij de ITKP de uitstroom van werkenden als gevolg van een krimpende werkgelegenheid is meegerekend in de vraag, omdat verwacht mag worden dat bij knelpunten in de personeelsvoorziening deze (gedwongen) uitstroom kan worden afgeremd of elders werk zou kunnen vinden. Zeker wanneer bedrijven geconfronteerd worden met een krappe arbeidsmarkt voor een bepaald opleidingstype, zullen zij van deze mogelijkheid gebruik maken. Voor het overige is de *Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP)* gelijk aan de ITA. Naarmate de waarde van de indicator lager wordt, zijn de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening groter.

$$ITKP = \frac{(100 + instroom\% + kortdurig\ werklozen\%)}{(100 + uitbreidingsvraag\% + vervangingsvraag\% + substitutievraag\%)} \quad (4.10)$$

Knelpunten naar beroepsgroep

Voor het indiceren van de knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroepsgroep kan niet een soortgelijke aanpak worden gevolgd, omdat het aanbod per beroepsgroep niet goed is vast te stellen. Daarom is een indicator ontwikkeld waarvoor geen voorspellingen van het arbeidsaanbod naar beroep nodig zijn.

De knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroepsgroep nemen de prognoses van vraag en aanbod naar opleidingstype als uitgangspunt. Daarbij is als volgt te werk gegaan.

Het aanbod van een opleidingstype i op tijdstip t ($aanbod_{i,t}$) is gelijk aan het aanbod op tijdstip $t-1$ (het 'basisjaar' van de prognoseperiode) plus de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters in de periode tussen $t-1$ en t minus de vervangingsvraag over dezelfde periode. Bij het aanbod is dit jaar niet alleen rekening gehouden met het aanbod van kortdurig werklozen en de instroom naar

opleiding, maar ook met het verwachte aanbod van scholieren met bijbanen. Dit bleek noodzakelijk in verband met de overgang naar de internationale definitie van arbeid. Door deze definitie telt de beroepsbevolking veel kleine banen van jongeren die nog niet in de instroom zijn verdisconteerd, maar wel een bijbaan als scholier hebben (Bijlsma et al., 2015b). Wanneer hier geen rekening mee wordt gehouden, wordt het toekomstig aanbod in beroepen waar veel gebruik wordt gemaakt van werkende scholieren (bijvoorbeeld vakkenvullers) onderschat.

De vraag naar een opleidingstype i op tijdstip t ($vraag_{i,t}$) is gelijk aan de vraag op tijdstip $t-1$ (het ‘basisjaar’ van de prognoseperiode) plus de som van uitbreidings-, substitutie- en vervangingsvraag in de periode tussen $t-1$ en t . Dit resulteert in de volgende twee vergelijkingen:

$$aanbod_{i,t} = L_{i,t-1} + wlh_{i,t-1} + in_i + s_i - vv_i \quad (4.11a)$$

$$vraag_{i,t} = L_{i,t-1} + uv_i + sv_i + vv_i \quad (4.11b)$$

waarbij

- $L_{i,t-1}$ het totaal aantal werkenden met opleiding i in $t-1$;
- $wlh_{i,t-1}$ het aantal kortdurige werklozen met opleidingstype i in $t-1$;
- in_i de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters met opleidingstype i voor de periode tussen $t-1$ en t ;
- s_i het verwachte aanbod van scholieren met bijbanen³³;
- vv_i de vervangingsvraag voor opleidingstype i in over de periode tussen $t-1$ en t ;
- uv_i de uitbreidingsvraag voor opleidingstype i in over de periode tussen $t-1$ en t ;
- sv_i de substitutievraag voor opleidingstype i in over de periode tussen $t-1$ en t .

33. Aangenomen wordt dat dit aanbod jaarlijks gelijk is aan het aanbod uit 2014.

De kans om een werknemer aan te trekken met opleidingstype i wordt gegeven door:

$$p_i = \frac{aanbod_{i,t}}{vraag_{i,t}} \quad \text{als } aanbod_{i,t} \leq vraag_{i,t} \quad (4.12a)$$

$$p_i = 1 \quad \text{als } aanbod_{i,t} > vraag_{i,t} \quad (4.12b)$$

We veronderstellen dus dat de kans om iemand met opleidingstype i aan te trekken gelijk is voor alle beroepsgroepen. Dat betekent dat tekorten proportioneel over beroepen verdeeld zullen zijn.

De alternatieve indicator voor de toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroepsgroep ($ITKB_j$) als gevolg van aanbodtekorten bij opleidingen waaruit de werkenden in beroep j worden gerecruteerd, wordt dan gegeven door:

$$ITKB_j^* = \frac{\sum_i p_i x_{ij,t-1}}{\sum_i x_{ij,t-1}}; \quad 0 \leq ITKB_j^* \leq 1 \quad (4.13)$$

De $ITKB_j^*$ is een relatieve maatstaf voor knelpunten. De noemer geeft de totale vraag vanuit beroepsgroep j en de teller de verwachte vervulling van deze vraag. De $ITKB_j^*$ geeft dus de mate waarin de vraag vanuit beroepsgroep j in de gewenste samenstelling vervuld zal kunnen worden. Naarmate de waarde van $ITKB_j^*$ lager is, zijn er meer knelpunten te verwachten. Als $ITKB_j^* = 1$ dan worden er geen knelpunten verwacht bij het vervullen van de vraag vanuit beroepsgroep j . Een $ITKB_j^*$ van 0 betekent derhalve dat de vraag vanuit beroep j in het geheel niet vervuld kan worden.

De indicator wordt gecorrigeerd voor twee factoren. Ten eerste, het aanbod per beroepsgroep dat beschikbaar is voor werkgevers indien er sprake is van een

krimpde beroepsgroep (vgl. $ITKB_i$). Dit aanbod kan worden verrekend in de teller van vergelijking (4.13). Het aantal personen dat moet afvloeien ten gevolge van krimp tussen $t-1$ en t is bekend op basis van de uitbreidingsvraag naar beroepsgroep (uv_j). Het gaat bij deze krimp ($\text{MIN}(uv_j;0)$) alleen om het deel waarvoor de verschillende opleidingstypen i niet in het aanbod van de betreffende beroepsgroep j voorzien, dat wil zeggen $(1 - ITKB_j^*) * \text{MIN}(uv_j;0)$. Dit is de factor waarmee de oorspronkelijke $ITKB_j^*$ wordt vermenigvuldigd. Ten tweede, de groei van beroepsgroep j verergert eventueel knelpunten in de personeelsvoorziening. Het is dan moeilijker om de bestaande personele samenstelling met betrekking tot de opleidingstypen te continueren. Derhalve moet in vergelijking (4.13) de verwachte toekomstige werkgelegenheid de noemer $\sum_i x_{ij,t-1} = x_{j,t-1}$ gecorrigeerd worden voor de stijging in de werkgelegenheid. Hier gaat het om de verwachte toename van de werkgelegenheid per beroepsgroep, i.e. de uitbreidingsvraag uv_j , maar alleen het deel dat uit het aanbod van de verschillende opleidingstypen kan worden voldaan. Dit deel bestaat derhalve uit $(ITKB_j^*) * \text{MAX}(uv_j;0)$. De aangepaste $ITKB_j$ is dan gedefinieerd volgens vergelijking (4.14).

$$ITKB_j = ITKB_j^* \frac{x_{j,t-1} - (1 - ITKB_j^*) (\text{MIN}(uv_j;0))}{x_{j,t-1} + (ITKB_j^*) \text{MAX}(uv_j;0)} \quad (4.14)$$

Deze indicator heeft echter een nadeel. De indicator geeft aan in welke mate het mogelijk is om de gewenste personeelssamenstelling te bereiken maar houdt geen rekening met de mogelijkheid om tekorten bij een opleiding aan te vullen door mensen met een andere (aanverwante) opleiding te rekruteren. Met eventuele substitutieprocessen wordt dus geen rekening gehouden. Dit impliceert dat een eventuele vermindering van de knelpunten als gevolg van passief substitutie-aanbod vanuit andere opleidingen in deze alternatieve indicator niet tot uiting komen.

5 De structurele arbeidsmarktsituatie

5.1 Inleiding

Naast de informatie over de actuele arbeidsmarktsituatie en de prognoses voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de middellange termijn, verschaft het informatiesysteem onderwijs-arbeidsmarkt ook inzicht in de structurele arbeidsmarktpositie van beroepsgroepen en opleidingstypen. Deze indicatoren beogen de kracht of kwetsbaarheid van een bepaalde beroepsgroep of opleidingsachtergrond op de arbeidsmarkt aan te duiden, ongeacht de specifieke actuele situatie of de voorspelde ontwikkelingen in de vraag-aanbodverhoudingen.

Het gaat hierbij om de indicator voor de conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid en de indicatoren voor de uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarnaast is ook gebruik gemaakt van een indicator voor de substitutiemogelijkheden die werkgevers hebben tussen arbeidskrachten met uiteenlopende opleidingsachtergronden en de concurrentie-index die aangeeft welke opleidingen een sterke verwantschap vertonen in hun beroependomein. Er is bovendien een nieuwe indicator opgenomen die inzicht geeft in de loopbaanperspectieven naar opleiding en beroep. Deze is berekend (per opleiding en beroep) aan de hand van het verschil in bruto uurloon van werkenden in de leeftijdsgroep 20-29 jaar en 40-49 jaar (zie voor een verantwoording Fouarge et al., 2014). Deze gegevens zijn verkregen door koppeling van informatie over lonen en gewerkte uren uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van CBS (SSB-Banen en de Polis-Bestanden) met informatie over het opleidingstype van EBB-respondenten. Deze loongroei is vervolgens ingedeeld in kwintielen. De indicator voor loopbaanperspectief neemt de volgende waarde voor de 5 oplopende kwintielen: slecht, matig, redelijk, goed, zeer goed. Beroepsgroepen en opleidingstypen waarbij het loon op middelbare leeftijd een stuk hoger ligt dan bij de eerste jaren op de arbeidsmarkt worden gezien als beroepen en opleidingstypen met goede loopbaanperspectieven.

In dit hoofdstuk wordt een aantal van deze indicatoren besproken. Eerst wordt de indicator voor de conjunctuurgevoeligheid gesproken. In de daarop volgende paragraaf wordt ingegaan op de indicatoren van en de substitutiemogelijkheden op de arbeidsmarkt en de uitwijkmogelijkheden. In de laatste paragraaf wordt ingegaan op de concurrentie-index. In Tabel B3 van Appendix B wordt een beknopte technische toelichting gegeven op deze variabelen.

5.2 Conjunctuurgevoeligheid

De indicator voor de conjunctuurgevoeligheid geeft aan in welke mate de werkgelegenheid voor een bepaalde beroepsgroep of opleidingstype fluctueert als gevolg van schommelingen in de werkgelegenheid van bedrijfssectoren. De conjunctuurgevoeligheid van bedrijfssectoren wordt vastgesteld op grond van:³⁴

$$CI_s = 100 \sum_t \frac{|W_s^t - \bar{W}_s^t|}{W_s^t} \quad (5.1)$$

waarbij:

CI_s conjunctuurgevoeligheid van bedrijfssector s ;

W_s^t de werkgelegenheid in bedrijfssector s in jaar t ;

\bar{W}_s^t de trend van de werkgelegenheid in bedrijfssector s in jaar t .

De trend wordt berekend als:

$$\bar{W}_s^t = \frac{W_s^{t-1} + W_s^{t+1}}{2} \quad (5.2)$$

De indicator wordt vastgesteld op basis van gegevens van het totale arbeidsvolume uit de Nationale Rekeningen voor de periode 1969 tot 2012 (zie statline.cbs.nl). In de praktijk blijken echter de productieberoepen sterker beïnvloed te worden door deze schommelingen dan andere functies. Om hiervoor te corrigeren wordt het verband vastgesteld tussen de werkgelegenheidsfluctuaties in een beroepssegment ΔW_{ps}^t en de schommelingen in een bedrijfssector:

34. De conjunctuurindicator wordt hierbij genormeerd naar de waarde 1.

$$\Delta W_{ps}^t = C_{ps} + \alpha_{ps} \Delta W_s^t \quad (5.3)$$

Dit verband is geschat op basis van de EBB van 1996 tot 2012. α_{ps} geeft aan in welke mate de werkgelegenheid in een bepaald beroepssegment mee fluctueert met de werkgelegenheid van de bedrijfssector. De conjunctuurgevoeligheid van een beroepsgroep b is vastgesteld als:³⁵

$$CI_b = \sum_s \frac{W_{bs}^t}{W_s^t} \alpha_{ps} CI_s \quad (5.4)$$

Hierbij is p het beroepssegment dat beroepsgroep b omvat. Omdat bij een aantal beroepen waarbij het aandeel in de werkgelegenheid in een bedrijfssector vrij klein is, de schattingen van α_{ps} vrij extreme waarden aannamen, is de randvoorwaarde gesteld dat α_{ps} tussen 0,3 en 3,0 moet liggen.

Omdat de werkgelegenheid van mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond deels ook aanbodbepaald is, is een soortgelijke aanpak voor de berekening van de conjunctuurgevoeligheid van opleidingstypen niet zinvol. Om die reden is bij het bepalen van de conjunctuurgevoeligheid van een bepaald opleidingstype het gewogen gemiddelde genomen van de beroepsgroepen waarin degenen uit deze opleidingsachtergrond werkzaam zijn.

$$CI_o = \sum_b \frac{W_{bo}^t}{W_o^t} CI_b \quad (5.5)$$

35. Ook bij de beroepen en opleidingen wordt de conjunctuurindicator genormeerd naar de waarde 1.

5.3 Uitwijk- en substitutiemogelijkheden

Omdat er in het algemeen geen één-op-één-relatie bestaat tussen opleiding en beroep of tussen opleiding en bedrijfssector is het zinvol om aan te geven hoe breed het domein is waarin mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond werk vinden. De maatstaf die hiervoor wordt gebruikt is de Gini-Hirschman-index. De spreiding van een opleidingstype (o) over beroepsgroepen wordt aangegeven door:

$$GH_o^{ber} = \frac{1}{\sum_b \left(\frac{W_{o,b}}{W_o} \right)^2} \quad (5.6)$$

Deze maatstaf kan geïnterpreteerd worden als het gestandaardiseerde aantal beroepen waarin men terecht komt. Bij een volledige concentratie van de werkgelegenheid in één beroepsgroep is de indicator gelijk aan 1. Bij een gelijke spreiding over b beroepsgroepen is de indicator gelijk aan b . Bij een ongelijke spreiding tellen beroepsgroepen met een relatief laag werkgelegenheidsaandeel minder zwaar mee dan beroepsgroepen met een groot werkgelegenheidsaandeel. Op vergelijkbare wijze kunnen de uitwijkmogelijkheden van een opleidingstype of een beroepsgroep naar bedrijfssectoren worden vastgesteld.

Daarnaast wordt een indicatie gegeven van de substitutiemogelijkheden die een werkgever heeft in de selectie van mensen met een uiteenlopende opleidingsachtergrond. Daarbij is de spreiding van de werkgelegenheid in een beroepsgroep over de opleidingstypen als volgt vastgesteld:

$$GH_b^{subs} = \frac{1}{\sum_o \left(\frac{W_{o,b}}{W_b} \right)^2} \quad (5.7)$$

5.4 Concurrentie-index

Naast het feit dat een opleidingstype tot werk in meerdere beroepen kan leiden, kan er tussen de werkgelegenheid van opleidingstypen ook een overlap bestaan. De concurrentie-index die hiervoor wordt gebruikt (zie Borghans, 1992) is afgeleid van de Gini-Hirschman-index en luidt als volgt:

$$S_{o,oo} = \frac{\sum_b \left(\frac{W_{o,b}}{W_o} \right) \left(\frac{W_{oo,b}}{W_{oo}} \right)}{\sqrt{\sum_b \left(\frac{W_{o,b}}{W_o} \right)^2 \sum_b \left(\frac{W_{oo,b}}{W_{oo}} \right)^2}} \quad (5.8)$$

Deze index geeft aan hoe groot de kans is dat personen met verschillende opleidingsachtergrond (respectievelijk o en oo) in dezelfde beroepsgroep werkzaam zijn. Omdat bij opleidingstypen met een grote beroepenspreiding deze kans a priori reeds klein is, is deze voor beroepenspreiding gecorrigeerd.

Literatuur

- Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., Künn-Nelen, A. (2015a). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1996-2012. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31 (2), 106-123.
- Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Poulissen, D. (2015b). *Veranderingen in de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking als gevolg van de overstap op de ILO-definitie van de beroepsbevolking*. ROA-TR-2015/6, Maastricht University.
- Borghans, L. (1992), *A Histo-Topographic Map of the Dutch University Studies*. ROA-W-1992/5E, Maastricht University.
- Borghans, L. (1996). *Effects of supply and demand on the employment structure*. Mimeo, Maastricht University.

- Borghans, L., Grip, A. de., Heijke, H. (2000). *Alice in prognoseland. Over de zin van arbeidsmarktprognoses*. ROA-W-2000/6, Maastricht University.
- Borghans, L., Grip, A. de, Willems, E. (1995). *Herijking ROA-Informatiesysteem Onderwijs-Arbeidsmarkt*. ROA-R-1995/1, Maastricht University.
- Borghans, L., Heijke, H. (1994). *Een random-coëfficiënten-model voor het voorspellen van de beroepenstructuur van bedrijfstakken*. ROA-W-1994/1, Maastricht University.
- Borghans, L., Heijke, H. (1996). Forecasting the educational structure of occupations: a manpower requirement approach with substitution. *Labour*, 10, 151-192.
- Borghans, L., Willems, E. (1998). Interpreting gaps in manpower forecasting models. *Labour*, 12, 633-641.
- Clerx, R., Cörvers, F., Dijkman, S., Fouarge, D., Künn-Nelen, A. (2014). Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2013-2018. ROA-TR-2014/3, Maastricht University.
- Cörvers, F. (2003). Labour market forecasting in the Netherlands: a top-down approach. In: S.L. Schmidt, K. Schömann, M. Tessaring (eds.), *Early identification of skill needs in Europe*, Cedefop Reference Series, Vol. 40, Thessaloniki, pp. 72-83.
- Cörvers, F., Dijkman, S., Fouarge, D., Poulissen, D. (2016). *Methodiek regionale arbeidsmarktprognoses 2015-2020*. ROA-TR-2016/5, Maastricht University.
- Cörvers, F., Golsteyn, B. (2003). *De invloed van voortijdige schooluitval op de instroomprognoses van schoolverlaters op de arbeidsmarkt*. ROA-W-2003/1, Maastricht University.
- Cörvers, F., Grip, A. de, Heijke, H. (2002). Beyond manpower planning: a labour market model for the Netherlands and its forecasts to 2006. In: M. Neugart and K. Schömann (eds), *Forecasting Labour Markets in OECD countries*, Edward Elgar, pp. 185-223.
- Cörvers, F., Dupuy, A. (2006). *Explaining the occupational structure of Dutch sectors of industry, 1988-2003*. ROA-W-2006/7E, Maastricht University.
- Cörvers, F., Dupuy, A. (2007). *Beroepenmodel voor het onderwijs en de zorg: werkgelegenheid en prognoses*. ROA-W-2007/3, Maastricht University.
- Cörvers, F., Dupuy, A. (2010). Estimating employment dynamics across occupations and sectors of industry. *Journal of Macroeconomics*, 32, 17-27.

- Cörvers, F., Heijke, H. (2004), *Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues*, ROA-W-2004/4, Maastricht University.
- Cörvers, F., Kriechel, B., Montizaan, R. (2006). *Scenario-analyse van de vervangingsvraag*. ROA-W-2006/1, Maastricht University.
- CPB (1990). *ATHENA Een bedrijfstakkenmodel voor de Nederlandse economie*. Werkdocument No. 30, Den Haag.
- CPB (2005). *Werkgelegenheid en toegevoegde waarde per bedrijfstak, 2001-2020 en 2021-2040*. Den Haag.
- CPB (2006). *Athena: A multi-sector model of the Dutch economy*. CPB Document No. 105, Den Haag.
- CPB (2015a). *Centraal Economisch Plan 2015*. Sdu Servicecentrum Uitgeverijen, Den Haag.
- CPB (2015b). *Macro Economische Verkenning 2016*. Sdu Servicecentrum Uitgeverijen, Den Haag.
- Dupuy, A. (2006). *Measuring skill-upgrading in the Dutch labor market*. ROA-W-2006/3E, Maastricht University.
- Eijs, P. van, Grip, A. de (1998). *De ontwikkeling van het project onderwijs-arbeidsmarkt 1986-1998*. ROA-W-1998/7, Maastricht University.
- Fouarge, D. (2015). *Project Onderwijs-Arbeidsmarkt: Gebruik van arbeidsmarktinformatie en impact*. ROA-TR-2015/4, Maastricht University.
- Fouarge, D., Kriechel, B., & Dohmen, T. (2014). Occupational sorting of school graduates: The role of economic preferences. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 106, 335-351.
- Grip, A. de, Borghans, L., Smits, W. (1998). Future developments in the job level and domain of high-skilled workers. In: H. Heijke, L. Borghans (eds), *Towards a Transparent Labour Market for Educational Decisions*, Ashgate, Aldershot/Brookfield USA/Singapore/Sydney, 1998, pp. 21-56.
- Grip, A. de, Jacobs, A. (1999). *De doorstroom van het initieel onderwijs naar het niet-initieel onderwijs*. ROA-W-1999/3, Maastricht University.
- Grip, A. de, Meijboom, P., Willems, E. (1995). Vacatures, werkgelegenheidsontwikkeling en de vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 18, 36-57.

- Kwaak, T. (2006). *PRISMA-M: een bedrijfstakkenmodel voor de middellange termijn*. EIM, Zoetermeer.
- Mark, N. C., M. Ogaki, D. Sul (2005). Dynamic seemingly unrelated cointegration regressions. *The Review of Economic Studies*, 72, 797-820.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2015). *Referentieraming 2015*. Den Haag.
- ROA (2015a). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2020*. ROA-R-2015/6, Maastricht University.
- ROA (2015b). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014*. ROA-R-2015/3, Maastricht University.
- ROA (2015c). *Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014)*. ROA-TR-2015/5, Maastricht University.
- ROA (2016). *ROA opleidingsindeling 2015*. ROA-TR-2016/3, Maastricht University.
- Shah, C., Burke, G. (2001). Occupational replacement demand in Australia. *International Journal of Manpower*, 22, 648-663.
- Swamy, P. (1970). Efficient inference in a random coefficient regression model. *Econometrica*, 38, 311-323.
- UWV (2015). *UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016*. UWV, Amsterdam.
- Wieling M., Grip, A. de, Willems, E. (1990). *Een systematische kwalitatieve typering van arbeidsmarktinformatie*. ROA-W-1990/8, Maastricht University.
- Willems, E. (1999). *Modelling replacement demand: a random coefficient approach*. ROA-RM-1999/2E, Maastricht University.
- Willems, E., Borghans, L., Grip, A. de (1997). *Exit or no entry? Replacement demand and shrinking employment*. ROA, Paper for the EALE conference, Aarhus, Denmark.
- Willems, E., Grip, A. de (1993). Forecasting replacement demand by occupation and education. *International Journal of Forecasting*, 9, 173-185.

Appendix A

Tabel A.1 Grenzen kwalitatieve typering voor indicatoren en prognoses tot 2020

indeling	variabelen	erg laag t.o.v. laag	laag t.o.v. gemiddeld	gemiddeld t.o.v. hoog	hoog t.o.v. erg hoog
opleidingstype	verwachte uitbreidingsvraag tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	0,36	0,75	0,95	1,2
opleidingstype	verwachte vervangingsvraag tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	0,99	1,88	3,1	4,39
opleidingstype	verwachte baanopeningen tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	1,89	2,52	3,86	4,86
opleidingstype	verwachte instroom tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	1,52	2,67	4,14	5,51
opleidingstype	conjunctuurgevoeligheid	0,85	0,96	1,06	1,16
opleidingstype	uitwijkmogelijkheden naar bedrijfssectoren	3,08	6	10,3	13,93
opleidingstype	uitwijkmogelijkheden naar beroepsgroepen	4,78	11,67	23,39	37,76
beroepsgroep	verwachte uitbreidingsvraag tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	-1,06	0,1	1,43	2,13
beroepsgroep	verwachte vervangingsvraag tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	1,15	1,99	3,51	4,79
beroepsgroep	verwachte baanopeningen tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	1,95	2,75	4,57	5,89
beroepsgroep	conjunctuurgevoeligheid	0,58	0,8	1,17	1,45
beroepsgroep	uitwijkmogelijkheden naar bedrijfssectoren	1,42	2,27	5,92	10,25
beroepsgroep	substitutiemogelijkheden naar opleidingstypen	6,86	10,07	20,71	29,02
bedrijfssector	verwachte uitbreidingsvraag tot 2020, gemiddeld jaarlijks %	-0,98	-0,04	1,01	2,1
bedrijfssector	conjunctuurgevoeligheid	0,6	0,76	1,19	1,37
indeling	variabelen	zeer goed t.o.v. goed	goed t.o.v. redelijk	redelijk t.o.v. matig	matig t.o.v. slecht
opleidingstype	ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2020	0,85	1,00	1,05	1,15
indeling	variabelen	zeer groot t.o.v. groot	groot t.o.v. enige	enige t.o.v. vrijwel geen	vrijwel geen t.o.v. geen
opleidingstype	ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2020	0,85	1,00	1,05	1,15
beroepsgroep	ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2020	0,832	0,883	0,916	0,936

De grenzen en typering in Tabel A.1 hebben betrekking op de gegevens in het ArbeidsmarktInformatieSysteem (AIS-online tot 2020, ROA, 2015).

Er worden vijf typeringen onderscheiden: erg laag, laag, gemiddeld, hoog en erg hoog. Bij de Indicator toekomstige arbeidsmarktsituatie (ITA) betreft dit: zeer goed, goed, redelijk, matig, slecht en met betrekking tot de Indicator toekomstige kans op knelpunten in de personeelsvoorziening (ITKP): zeer groot, groot, enige, vrijwel geen, geen. Bij de toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroepsgroep (ITKB) worden de volgende typeringen onderscheiden: geen t.o.v. vrijwel geen, vrijwel geen t.o.v. enige, enige t.o.v. groot, groot t.o.v. zeer groot.

Met uitzondering van de ITA, de ITKP en de ITKB zijn voor alle variabelen die in Tabel A.1 voorkomen de grenzen bepaald op basis van de zogenaamde *kwantielenmethode* (zie ook Wieling, De Grip en Willems, 1990). Bij de kwantielenmethode worden de grenzen zodanig bepaald dat 10% in de klasse erg laag valt, 20% in laag, 40% in gemiddeld, 20% in hoog en 10% in de klasse erg hoog.

Voor de grenzen voor de ITKB is de procentuele verdeling van de beroepsgroepen bepaald aan de hand van de procentuele verdeling die voor de opleidingstypen van de ITKP gelden. Deze verdeling is opgelegd aan de knelpunten naar beroep. Als bijvoorbeeld 34% van de opleidingstypen gekenmerkt wordt door zeer grote knelpunten, wordt de grens tussen grote en zeer grote knelpunten bij de ITKB zodanig vastgesteld dat 34% van de beroepsgroepen ook de typering 'zeer grote knelpunten' krijgt.

Appendix B. Technische toelichting op variabelen in het AIS

Tabel B1. Technische toelichting op de variabelen over de actuele situatie op de arbeidsmarkt in het AIS, naar databron

EBB 2013-2014	
Werkenden	Minimaal 1 uur werkzaam en in de leeftijd 15-74
Werkenden in arbeidsvolume	Arbeidsvolume is het totaal aantal normaal gewerkte arbeidsuren gedeeld door 40.
Vrouwen	Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking.
Niet-westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen, iedereen waarvan ten minste één ouder in het buitenland is geboren, en waarvan de herkomst een niet westers land is. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking.
Gemiddelde leeftijd	Geen verdere toelichting.
Jongeren (15-29)	De jongeren betreft alle mensen die ouder dan 15 jaar en jonger dan 30 jaar zijn. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking
Ouderen (55-74)	De ouderen betreft alle mensen die ouder dan 55 jaar en jonger dan 75 jaar zijn. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking.
Vast dienstverband	Personen met een vast dienstverband. Percentage op basis van werknemers in de werkzame beroepsbevolking
Flexibel werk	Van een flexibele arbeidsrelatie is sprake bij uitzendkrachten, oproepkrachten, invalskrachten en contracten zonder een vast aantal arbeidsuren en indien geen vast dienstverband is overeengekomen. Percentage obv werknemers in de werkzame beroepsbevolking
Zelfstandig	Het begrip zelfstandig bevat ook personen die werkzaam zijn in het bedrijf of de praktijk van hun partner of ouders en freelancers e.d. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking
Gemiddeld aantal uren werk per week	Geen verdere toelichting
Deeltijd arbeid, minder dan 12 uur	Deeltijdarbeid betreft personen die hoogstens 12 uur per week werkzaam zijn. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking
Deeltijd arbeid, 12 tot 20 uur	Deeltijdarbeid betreft personen die hoogstens 20 uur maar minstens 12 uur per week werkzaam zijn. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking
Deeltijd arbeid, 20 tot 35 uur	Deeltijdarbeid betreft personen die hoogstens 35 uur maar minstens 20 uur per week werkzaam zijn. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking
Voltijd arbeid, 35 uur en meer	Voltijdarbeid betreft personen die minstens 35 uur per week werkzaam zijn. Percentage op basis van de werkzame beroepsbevolking
Overwerk	Percentage van werkenden dat wel eens moet overwerken
Ziekteverzuim in de afgelopen week	Percentage van werkenden dat vorige week vanwege ziekte niet of minder heeft gewerkt
Midden- en kleinbedrijf	Percentage van werkenden dat werkzaam is in een bedrijf met minder dan 100 personen
Trainingsintensiteit, < 6 maanden	Percentage van de werkenden die op het enquêtemoment een opleiding volgen met een duur van minder dan 6 maanden
Trainingsintensiteit, >= 6 maanden	Percentage van de werkenden die op het enquêtemoment een opleiding volgen met een duur van 6 maanden of langer
Student/scholier	Percentage van de werkenden met maatschappelijke positie student/scholier
Potentiële beroepsbevolking	De potentiële beroepsbevolking betreft alle mensen die ouder zijn dan 15 en jonger dan 75
Werkzame beroepsbevolking	Het percentage werkzaam is de werkzame beroepsbevolking als percentage van de potentiële beroepsbevolking
Werkloze beroepsbevolking	Percentage personen die geen betaald werk hebben, wel recent hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn als percentage van de potentiële beroepsbevolking
Beschikbare niet-beroepsbevolking	Beschikbaar zijn alle personen in de niet-beroepsbevolking die binnen twee weken in een nieuwe werkkring kunnen beginnen. Percentage van de potentiële beroepsbevolking
Niet beschikbare niet-beroepsbevolking	Niet-beschikbaar zijn alle personen in de niet-beroepsbevolking die niet binnen twee weken in een nieuwe werkkring kunnen beginnen. Percentage van de potentiële

	beroepsbevolking
Gemiddeld bruto uurloon (SSB2013)	Gemiddeld bruto uurloon van werknemers in 2013 in euro's. Enquête Beroepsbevolking (2013) gekoppeld aan het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) 2013
Loonrisico, aantal euro per uur	Standaarddeviatie van bruto uurloon
Opleidingsachtergrond basisonderwijs	Geen verdere toelichting
Opleidingsachtergrond vmbo	Geen verdere toelichting
Opleidingsachtergrond vmbo tl/gl	Geen verdere toelichting
Opleidingsachtergrond havo/vwo	Geen verdere toelichting
Opleidingsachtergrond mbo 2/3	Geen verdere toelichting
Opleidingsachtergrond mbo 4	Geen verdere toelichting
Opleidingsachtergrond hbo	Geen verdere toelichting
Opleidingsachtergrond wo	Geen verdere toelichting
Belangrijkste beroep per opleiding	Geen verdere toelichting
Belangrijkste sector per opleiding	Geen verdere toelichting
Belangrijkste opleiding per beroep	Geen verdere toelichting
Belangrijkste sector per beroep	Geen verdere toelichting
Belangrijkste opleiding per sector	Geen verdere toelichting
Belangrijkste beroep per sector	Geen verdere toelichting
SIS 2014	
Participatie in vervolgopleiding, studie	Percentage van alle schoolverlaters die een vervolgopleiding zijn gaan volgen. Op basis van de maatschappelijke positie, ofwel de eigen interpretatie van de belangrijkste bezigheid op het enquêtemoment
Participatie in vervolgopleiding, BBL	Percentage van alle schoolverlaters die een BBL vervolgopleiding zijn gaan volgen. Op basis van de maatschappelijke positie, ofwel de eigen interpretatie van de belangrijkste bezigheid op dit moment
Werkloosheid	Percentage gemeten in procenten van de schoolverlaters die behoren tot de beroepsbevolking
Intredewerkloosheid van 4 maanden of langer	Intredewerkloosheid is gemeten onder werkzame schoolverlaters en betekent het totaal aantal maanden dat dat schoolverlaters sinds het verlaten van de opleiding als werkloos hebben opgegeven
Vast dienstverband	Betreft schoolverlaters met een vast dienstverband
Flexibel werk	Uitzend-/oproepkrachten of andere soorten dienstverband (bv loondienst meewerkend in bedrijf ouders/partner) met een tijdelijke aanstelling
Deeltijd arbeid, minder dan 12 uur	Betreft de schoolverlaters die hoogstens 12 uur per week werkzaam zijn
Deeltijd arbeid, 12 tot 20 uur	Betreft de schoolverlaters die hoogstens 20 uur maar minstens 12 uur per week werkzaam zijn
Deeltijd arbeid, 20 tot 35 uur	Betreft de schoolverlaters die hoogstens 35 uur maar minstens 20 uur per week werkzaam zijn
Voltijd arbeid, 35 uur en meer	Betreft de schoolverlaters die minstens 35 uur per week werkzaam zijn
Gemiddelde leeftijd	Leeftijd van schoolverlaters (incl. BBL) op het enquêtemoment, i.e. anderhalf jaar na afstuderen
Buiten de vakrichting	Er is sprake van een functie buiten de eigen vakrichting als voor de functie de eigen of verwante opleidingsrichting niet vereist is
Onderbenutting	Onderbenutting wordt bepaald op basis van het opleidingsniveau dat vereist is voor de functie
Spijt van de gevolgde opleiding	Spijt over gevolgde opleiding. Er is gevraagd of men achteraf gezien dezelfde opleiding zou kiezen
Gemiddeld bruto maandloon	Bruto maandloon op basis van een voltijdaanstelling
Gemiddeld aantal uren per week	Geen verdere toelichting
Midden- en klein bedrijf	Midden- en kleinbedrijf, bedrijven waar tot 100 personen werkzaam zijn
Niet-westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen, iedereen waarvan ten minste één ouder in het buitenland is geboren, en waarvan de herkomst een niet westers land is

DUO 2014	
Leerlingen	Aantal leerlingen in het jaar 2014 heeft betrekking op de leerlingen van schooljaar 2014-2015
Leerlingen - vrouw	Percentage vrouwelijke leerlingen in jaar 2014 heeft betrekking op de vrouwelijke leerlingen van schooljaar 2014-2015
Leerlingen - BBL	Percentage BBL-leerlingen in jaar 2014 heeft betrekking op de leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg van schooljaar 2014-2015
Leerlingen - deeltijd/duaal in hoger onderwijs	Percentage deeltijd/duaal leerlingen in jaar 2014 heeft betrekking op de leerlingen in een deeltijd of duaal opleiding van schooljaar 2014-2015
Gediplomeerden	Aantal gediplomeerden in het jaar 2014 heeft betrekking op de gediplomeerden van schooljaar 2013-2014
Gediplomeerden - vrouw	Percentage vrouwelijke gediplomeerden in jaar 2014 heeft betrekking op de vrouwelijke gediplomeerden van schooljaar 2013-2014
Gediplomeerden - BBL	Percentage BBL-gediplomeerden in jaar 2014 heeft betrekking op de gediplomeerden in de beroepsbegeleidende leerweg van schooljaar 2013-2014
Gediplomeerden - deeltijd/duaal in hoger onderwijs	Percentage deeltijd/duaal gediplomeerden in jaar 2014 heeft betrekking op de gediplomeerden in een deeltijd of duaal opleiding van schooljaar 2013-2014
SCP Arbeidsvraagpanel 2013-2014	
Vacatures	Percentage vacatures op het enquêtemoment, op basis van werknemersomvang
Bedrijven met vacatures	Percentage bedrijven met vacatures op het enquêtemoment, op basis van het aantal bedrijven
Bedrijven met vacatures - langer dan 3 maanden open	Percentage bedrijven met vacatures die langer dan 3 maanden open staan, op basis van het aantal bedrijven met vacatures
Bedrijven met vacatures - moeilijk vervulbaar	Percentage bedrijven met vacatures die moeilijk vervulbaar zijn, op basis van het aantal bedrijven met vacatures
Bron: SCP Arbeidsaanbodpanel 2012	
Stank, lawaai, tocht of hoge/lage temperaturen	Geen verdere toelichting
Werken met gevaarlijke stoffen	Geen verdere toelichting
Werken onder gevaarlijke omstandigheden	Geen verdere toelichting
Lichamelijk zwaar werk	Geen verdere toelichting
Geestelijk zwaar werk	Geen verdere toelichting
Emotioneel zwaar werk	Geen verdere toelichting
Agressie op de werkplek	Geen verdere toelichting
Herhaling van dezelfde eenvoudige werkzaamheden	Geen verdere toelichting
Werken met mensen (patiënten, cliënten, enz.)	Geen verdere toelichting
Werk buiten mijn vak of beroep	Geen verdere toelichting
Zelf begintijd of eindtijd bepalen	Geen verdere toelichting
Werk in ploegendienst of wisselende diensten	Geen verdere toelichting
Werk met onregelmatige werktijden	Geen verdere toelichting
Werken in nachtdienst	Geen verdere toelichting
Werken op zaterdag	Geen verdere toelichting
Werken op zondag	Geen verdere toelichting
Zelf bepalen wáár u werkt (thuis, bij werkgever, of elders)	Geen verdere toelichting
PIAAC 2012	
Gebruikt computer op het werk	Percentage werkenden dat aangeeft een computer op het werk te gebruiken
Taalvaardigheid	Het vermogen om te lezen en begrijpen van geschreven teksten, maar ook om met die informatie adequaat te kunnen handelen. Elementaire vaardigheden die nodig zijn om de betekenis van een geschreven tekst te kunnen achterhalen

Rekenvaardigheid	Het vermogen om mathematische informatie en ideeën te herkennen, te gebruiken, te interpreteren en te communiceren, om op die manier op adequate wijze om te gaan met de wiskundige eisen in een reeks van situaties in het dagelijks leven
Probleemoplossend vermogen in digitale omgevingen	Het vermogen om digitale technologie te gebruiken om praktische problemen op te lossen die mensen in het dagelijks leven tegenkomen. Daarbij gaat het om taken waarvoor geen pasklare, routineuze oplossing voor handen is

Bron: ROA/POA

Tabel B2. Technische toelichting op de variabelen uit de ROA arbeidsmarktprognoses in het AIS

Verwachte uitbreidingsvraag tot 2020	Vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Als er sprake is van een werkgelegenheidsdaling, is de uitbreidingsvraag negatief
Verwachte vervangingsvraag tot 2020	Vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door bijvoorbeeld pensionering, (tijdelijke) uittreding vanwege zorgtaken, arbeidsongeschiktheid, beroepsmobiliteit of doorstroom naar andere opleiding
Verwachte baanopeningen tot 2020	Baanopeningen zijn de totale vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de werkgelegenheidsgroei (positieve uitbreidingsvraag) en de vervangingsvraag
Verwachte instroom van schoolverlaters tot 2020	De instroom is het verwachte aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. Deze is gebaseerd op de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dag-, deeltijd-, niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneneducatie
ITKB toekomstige knelpunten beroepsgroep in 2020	Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroepsgroepen (ITKB) in 2020. Naarmate de waarde van de indicator lager wordt, zijn de verwachte knelpunten groter
ITKP toekomstige knelpunten personeelsvoorziening in 2020	Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) in 2020. Naarmate de waarde van de indicator lager wordt, zijn de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening groter
ITA toekomstige arbeidsmarktsituatie in 2020	Indicator Toekomstige Arbeidsmarktsituatie (ITA) in 2020. Naarmate de waarde van ITA hoger ligt, is er sprake van een slechter arbeidsmarktperspectief. Een waarde tussen 1,01 en 1,05 duidt op een evenwichtssituatie
Instroom met ITA goed/zeer goed	Percentage van de instroom in de onderliggende opleidingstypes waarvoor een goed tot zeer goed arbeidsmarktperspectief wordt verwacht
Instroom met ITA slecht/matig	Percentage van de instroom in de onderliggende opleidingstypes waarvoor een matig tot slecht arbeidsmarktperspectief wordt verwacht
Knelpunten in de personeelsvoorziening naar bedrijfssector in 2020	In de verwachte knelpunten opleiding zijn de opleidingstypen alleen opgenomen wanneer meer dan 5% van de werkenden met deze opleidingsachtergrond emplooi vindt in de betreffende bedrijfssector
Knelpunten in de beroepsgroepen naar bedrijfssector in 2020	In de verwachte knelpunten beroep zijn de beroepsgroepen alleen opgenomen wanneer meer dan 5% van de werkenden met deze beroepsachtergrond emplooi vindt in de betreffende bedrijfssector

Bron: ROA/POA

Tabel B3. Technische toelichting op de risico-indicatoren in het AIS

Loopbaanperspectief	Bruto uurloon van werkenden in de leeftijdsgroep 40-49 jaar ten opzichten van bruto uurloon van werkenden in de leeftijdsgroep 20-29 jaar
Uitwijkmogelijkheden naar beroepsgroep	Deze maatstaf geeft aan in hoeverre arbeidskrachten afhankelijk zijn van de arbeidsmarktsituatie in een bepaalde beroepsgroep, een genormeerd aantal beroepsgroepen waarin mensen met dit opleidingstype werkzaam zijn
Uitwijkmogelijkheden naar sector	Deze maatstaf geeft aan in hoeverre arbeidskrachten afhankelijk zijn van de arbeidsmarktsituatie in een bepaalde bedrijfssector, een genormeerd aantal bedrijfssectoren waarin mensen met dit opleidingstype/beroepsgroep werkzaam zijn
Substitutiemogelijkheden naar opleidingstype	Geeft de mate aan waarin werkgevers voor een bepaald beroep arbeidskrachten kunnen aantrekken met een uiteenlopende opleidingsachtergrond. Een genormeerd aantal opleidingstypen waaruit werkenden in deze beroepsgroep afkomstig zijn
Conjunctuurgevoeligheid	Maatstaf voor de mate waarin de werkgelegenheid gevoelig is voor veranderingen van de economische situatie
Concurrentie-index	Index geeft aan hoe sterk de beroepenstructuur van twee opleidingen op elkaar lijkt, dat wil zeggen hoe groot de kans is dat personen met verschillende opleidingsachtergrond in dezelfde beroepsgroep werkzaam zijn

Bron: ROA/POA